

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

ELISA RAMOS SCHREIBER

**O TELETRABALHO E SUAS POSSÍVEIS IMPLICAÇÕES NA REALIDADE
LABORAL**

CURITIBA

2012

ELISA RAMOS SCHREIBER

**O TELETRABALHO E SUAS POSSÍVEIS IMPLICAÇÕES NA REALIDADE
LABORAL**

Monografia apresentada como requisito parcial
à obtenção do grau de Bacharel em Direito.
Curso de Direito do Setor de Ciências Jurídicas
da Universidade Federal do Paraná – UFPR.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Aldacy Rachid
Coutinho.

CURITIBA

2012

AGRADECIMENTOS

Gostaria de expressar, ainda que em poucas palavras, minha gratidão a Deus, por sua bondade, graça, misericórdia, fidelidade e proteção. Sem Ele, que é o único merecedor de glória, qualquer conquista ou realização seria vã e rapidamente esquecida.

Sou grata à Prof^a. Aldacy Rachid Coutinho, minha orientadora, que, muito gentil e prestativa, fez valiosas indicações bibliográficas, correções e sugestões ao longo da elaboração deste trabalho, além de ter fornecido ótimos materiais.

Aos meus pais, Raquel e Antonio Schreiber, agradeço pela compreensão e apoio durante o tempo em que elaborei essa monografia. À minha mãe, em particular, agradeço por ter lido com cuidado parte do trabalho e sugerido algumas mudanças.

Sou grata, ainda, a Gabriel Urbanavicius Marques, por sua ajuda, paciência, compreensão e cuidado em todos os momentos, sobretudo neste último ano de faculdade. Nossa convivência tem sido muito preciosa.

Preciso agradecer também a Leonardo Araújo Santos, grande amigo, pelas correções na parte relacionada a tecnologias da informação, bem como indicação de dados que tornaram o exame do tema ainda mais interessante.

Registro meu agradecimento, por fim, a todos os meus parentes e amigos que contribuíram com comentários, informações e até mesmo depoimentos pessoais para o desenvolvimento desse trabalho. Muito obrigada, além disso, por todo o incentivo.

RESUMO

A presente monografia examina o teletrabalho, modalidade de prestação de serviços que emerge num contexto de notável desenvolvimento das tecnologias da informação e comunicação (TICs). Aborda-se a sua origem, denominação, conceito, classificação, demonstrando a novidade e dinamismo do tema. Além disso, a partir dos pressupostos trazidos nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), verifica-se a plausibilidade de que o teletrabalho seja desenvolvido no âmbito de uma relação de emprego, enfatizando-se a questão da subordinação. Faz-se referência, ademais, ao modo como o tema tem sido tratado pela legislação brasileira (Lei 12.551/2011 e Projeto de Lei 4.505/2008) e de outros países, analisando-se também a Convenção 177 e Recomendação 184 da OIT (que tratam do trabalho em domicílio). Apontam-se as principais vantagens e desvantagens relacionadas ao teletrabalho, sobretudo em relação ao empregado. A análise de alguns problemas jurídicos que sua adoção pode ocasionar visa a demonstrar a complexidade do tema e cuidado com que deve ser tratado pelo jurista.

Palavras-chave: Teletrabalho. Trabalho à distância. Relação de emprego.

ABSTRACT

This monograph examines the telework, a type of laboring which emerges in a context of a remarkable development of information and communication technologies (ICTs). The work addresses its origin, name, definition, classification, showing the dynamism and novelty of the theme. In addition, by the assumptions written in the 2nd and 3rd articles of Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) it demonstrates the plausibility of developing the telework in the framework of an employment relationship, emphasizing the issue of subordination. It refers, moreover, to the way telework has been handled by Brazilian law (Law 12,551/2011 and Project of Law 4,505/2008) and other countries, analyzing also the Convention 177 and Recommendation 184 of ILO (which deal with home work). The main advantages and disadvantages linked to teleworking are pointed out, especially in relation to the employee. The analysis of some juridical problems which its adoption might cause aims to demonstrate the complexity of the theme and how careful the jurist must be when treating it.

Key words: Telework. Remote working. Employment relationship.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

art.	- artigo
CLT	- Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-lei 5.452/1943)
CSJT	- Conselho Superior da Justiça do Trabalho
IBGE	- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IBOPE	- Instituto Brasileiro de Opinião Pública e Estatística
MTE	- Ministério do Trabalho e Emprego
NASA	- <i>National Aeronautics and Space Administration</i>
NR	- Norma Regulamentadora
OIT	- Organização Internacional do Trabalho
ONU	- Organização das Nações Unidas
PNAD	- Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio
SOBRATT	- Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades
TICs	- Tecnologias da informação e comunicação
TST	- Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	09
2 TELETRABALHO	12
2.1 ORIGEM E DENOMINAÇÃO	12
2.2 NOÇÃO CONCEITUAL	14
2.2.1 Local da prestação de serviços	17
2.2.2 Uso de tecnologia	18
2.2.3 Alteração da sistemática de trabalho	20
2.3 TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO: AS FERRAMENTAS DO TELETRABALHO	22
2.4 CLASSIFICAÇÃO DO TELETRABALHO	27
2.4.1 Quanto ao local em que o trabalho é desenvolvido	27
2.4.2 Quanto ao modo de conexão	31
3 ENQUADRAMENTO JURÍDICO DO TELETRABALHO	33
3.1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS	33
3.2 REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO NO TELETRABALHO	35
3.2.1 Pessoaalidade	38
3.2.2 Não eventualidade	41
3.2.3 Onerosidade	42
3.2.4 Subordinação	45
3.3 NORMATIZAÇÃO DO TELETRABALHO	49
3.3.1 Convenção 177 e Recomendação 184 da OIT	49
3.3.2 Legislação brasileira	53
3.3.2.1 Lei 12.551/2011	53
3.3.2.2 Projeto de Lei 4.505/2008	55
4 PRINCIPAIS CONSEQUÊNCIAS DA ADOÇÃO DO TELETRABALHO	61
4.1 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO	61
4.1.1 Em relação ao empregado	61
4.1.2 Em relação à empresa	64
4.1.3 Em relação à sociedade	65
4.2 ALGUNS PROBLEMAS JURÍDICOS DECORRENTES DO EMPREGO DO TELETRABALHO	66

4.2.1 Duração do trabalho	66
4.2.2 Saúde física e mental do teletrabalhador	71
4.2.3 Fornecimento e manutenção dos instrumentos de trabalho. Custeio das despesas com telefone, provedor de <i>Internet</i> e energia elétrica	76
5 CONCLUSÃO	81
REFERÊNCIAS	83

1 INTRODUÇÃO

A evolução das tecnologias da informação e comunicação tem alterado de forma significativa a vida em sociedade. É notável, hoje, que a realização de inúmeras atividades, cotidianas ou não, prescinde do deslocamento físico do ser humano.

Dentro de uma loja virtual, as compras resumem-se a alguns poucos cliques: é desnecessário que o cliente se dirija ao estabelecimento, enfrente filas ou mesmo atente para eventual horário de funcionamento. Em questão de minutos, visitam-se em alta resolução os principais museus e paisagens do mundo, ainda que muito distantes, a partir da tela de um computador. A conversa com amigos e parentes que estão longe, igualmente, depende apenas de um telefone ou da conexão à famigerada “rede mundial”, a *Internet*.

As transformações decorrentes do avanço tecnológico, como é lógico inferir, também se verificam de modo intenso no ambiente laboral, alterando, em especial, a forma como se dá a prestação dos serviços.

É nessa realidade, movida por telefones, celulares, computadores portáteis, *tablets*, *Internet*, que o teletrabalho se insere. No que se refere à possibilidade de laborar fora do estabelecimento empresarial, ele não representa qualquer novidade, pois o trabalho em domicílio, por exemplo, já existe há muito tempo. O seu diferencial, na verdade, é justamente o uso de tecnologia – e nem poderia ser diferente, dentro do contexto em que se insere –, que altera sobremaneira a forma de realização das atividades pelo obreiro.

O teletrabalho tem sido objeto de interesse e especulações em todo o mundo, por parte das empresas, trabalhadores, sindicatos, governos. Ele é apontado como uma promessa para o século XXI, em que a “informação – e não mais o trabalho – tende a se tornar o principal valor da sociedade”.¹

O contingente de teletrabalhadores espalhados pelo mundo é considerável. A expectativa é que o teletrabalho, ao longo dos próximos anos, se torne realidade para um número crescente de profissionais. Só no Brasil já são mais de 10 milhões

¹ HOFFMANN, Fernando. O teletrabalho e a nova competência da Justiça do Trabalho: um desafio aos direitos material e processual do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Curitiba, n. 54, p. 214, jan./jun. 2005.

de pessoas nesse sistema.²

Na França, a recente Lei 2012-387, de 22/03/2012, que inseriu novos artigos no *Code du Travail*, previu de forma expressa o teletrabalho. Em Portugal, os artigos 165º a 171º do Código do Trabalho cuidam do assunto. Na Itália, o teletrabalho é previsto de modo explícito para a Administração Pública (Lei 191/1998). No Chile, há menção ao teletrabalho no artigo 22 do *Código del Trabajo*, sendo que em 2006 foi apresentado Projeto de Lei no Senado para sua regulação e em 2010 foi proposto Projeto de Lei na Câmara dos Deputados para a regulamentação do trabalho à distância, gênero de que faz parte o teletrabalho. Na Colômbia, a Lei 1221/2008 prescreve normas para a promoção e regulação do teletrabalho, tendo sido regulamentada pelo Decreto 884/2012, de 30/04/2012. Esses são somente alguns exemplos que demonstram, em nível legislativo, o interesse pelo teletrabalho.

No Brasil, a recente Lei 12.551/2011, responsável pela alteração do artigo 6º da CLT, evidencia que aqui também há crescente preocupação com o tema, que, aliás, tem sido alvo de diversos comentários, palestras, artigos, trabalhos acadêmicos e reportagens. Logo no primeiro semestre de 2012, sua utilização foi regulamentada no âmbito do TST (Resolução Administrativa 1.499/2012 do TST) e também na Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus (Resolução 109/2012 do CSJT). A mudança legislativa ensejou, igualmente, a revisão da Súmula 428 do TST (Resolução 185/2012 do TST).

Diante disso, não há como se questionar a atualidade e relevância do teletrabalho. Apesar de não ser novidade para muitas empresas e trabalhadores, sua análise pelo Direito ainda é incipiente no Brasil.

A despeito de ser apregoado por alguns como a solução para diversos anseios do capital, do trabalhador e até mesmo da sociedade, o teletrabalho precisa ser encarado também por outros ângulos. É inquestionável que sua adoção implica tratar de questões espinhosas (sobretudo quando está em jogo a saúde do trabalhador), que exigem cautelosa atenção do Direito e também de outras áreas. Passar muitas horas em frente ao computador, sentado em posição incorreta, sem o

² A estimativa da SOBRATT (Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades) – ao cruzar dados obtidos em pesquisas realizadas pelos institutos PNAD/IBGE, TIC Domicílios, TIC Empresas, Painel IBOPE/Netratings – é de que existiriam cerca de 10,6 milhões de teletrabalhadores no país no ano de 2008 (o número leva em conta todo tipo de trabalhador, tenha ou não carteira assinada, seja autônomo ou empregado, trabalhe em tempo parcial ou integral). (SOBRATT - Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades. FAQ – Respostas para perguntas frequentes. Disponível em: <www.sobratt.org.br/faq.html#p10>. Acesso em 15/11/2012).

uso de móveis e equipamentos adequados, por exemplo, pode resultar em diversas moléstias ao obreiro. O ritmo e forma de trabalho, além disso, talvez possam desencadear nele um quadro de depressão e estresse.

O objetivo central deste estudo, em razão disso, é proceder à análise crítica do teletrabalho, enfatizando possíveis consequências de sua adoção para o Direito do Trabalho e especialmente para a pessoa do trabalhador. As ideias que serão trazidas não esgotam, por óbvio, a matéria, que ganhará traços distintos com o passar do tempo, até por estar ligada a um processo altamente mutável: o avanço tecnológico. No Brasil, a Lei 12.551/2011 é ainda muito recente e o teletrabalho desconhecido, de uma forma geral, pela população, até porque nem todas as profissões são “teletrabalháveis”. Feitas essas considerações, é oportuno ressaltar que o marco temporal desse trabalho é o mês de novembro de 2012.

Para uma compreensão adequada do tema, seu exame foi estruturado em três partes: a primeira tratará da origem, denominação, conceituação e tipologia do teletrabalho. A seguinte versará sobre o seu enquadramento jurídico (ocasião em que serão analisados os requisitos presentes na CLT para a configuração do vínculo de emprego, sobretudo a subordinação jurídica, que se encontra em cenário de crise), bem como a sua normatização pela OIT e legislação brasileira (ao longo do trabalho, serão trazidos exemplos também de outros países). A última parte abordará algumas questões jurídicas decorrentes do emprego do teletrabalho, quando serão discutidos pontos centrais relativos ao dia a dia do teletrabalhador.

2 TELETRABALHO

2.1 ORIGEM E DENOMINAÇÃO

Aponta-se como sendo a primeira experiência de teletrabalho a descoberta de John Edgar Thompson, no ano de 1857, de que poderia gerenciar equipes de trabalho remotas de sua companhia (*Penn Railroad*) por meio de sistema privado de telégrafo.³ Delegando às divisões expressivo controle na utilização de equipamentos e mão de obra, Thompson fez da estrada de ferro *Penn* uma verdadeira rede de operações descentralizadas.⁴ Tal episódio revela que a ideia de conjugar tecnologia à prestação de serviços à distância não é tão nova quanto possa parecer.⁵

O termo “teletrabalho” foi efetivamente cunhado por NILLES, então cientista da NASA, durante a década de 1970.⁶ Depois de coordenar e desenvolver inúmeros projetos relacionados à tecnologia aeroespacial, NILLES começou a se preocupar com a aplicabilidade que ela teria à realidade cotidiana. Por conta de eventos relacionados ao uso de satélites de comunicação e à redução da poluição gerada por transportes, sua atenção se voltou à realização de atividades por meio de

³ O telégrafo elétrico, um dos frutos da Segunda Revolução Industrial, foi bastante empregado com a difusão da eletricidade, a partir do ano de 1870 (CASTELLS, Manuel. **A Sociedade em Rede**. A era da informação: economia, sociedade e cultura. v. 1. 7. ed. rev. e ampl. São Paulo: Paz e Terra, 2003, p. 75).

⁴ DARCANCHY, Mara Vidigal. **Teletrabalho para pessoas portadoras de necessidades especiais**. São Paulo: LTr, 2006, p. 41.

⁵ A realidade do teletrabalho foi imaginada, em certa medida, por LOBATO em sua obra “O presidente negro”, publicada pela primeira vez em 1926. Nela, o personagem Benson desenvolve um aparelho capaz de fazer um “corte anatômico do futuro”: por meio do “porviroscópio”, seria possível reproduzir aquilo que está por vir. Ao observar o ano de 2200, a filha do cientista, *miss Jane*, faz interessante comentário: “O que se dará é o seguinte: o radio-transporte tornará inútil o corre-corre atual. Em vez de ir todos os dias o empregado para o escritório [*sic*] e voltar pendurado num bonde que deslisa [*sic*] sobre barulhentas rodas de aço, fará ele o seu serviço em casa e o radiará para o escritório [*sic*]. Em suma: trabalhar-se-á à distância. E acho muito logica [*sic*] esta evolução. Não são hoje os recados transmitidos instantaneamente pelo telefone? Estenda esse princípio a tudo e verá que imensas possibilidades quando à radio-comunicação se acrescentar o radio-transporte”. (LOBATO, Monteiro. **A onda verde e O presidente negro**. São Paulo: Editora Brasiliense, 1951, p. 174).

⁶ Na verdade, o autor criou o termo *telecommuting*, sem sinônimo em português, que é o mais adotado nos EUA para denominar o tema apresentado, como adiante se verá (NILLES, Jack. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. Trad. Eduardo Pereira e Ferreira São Paulo: Futura, 1997, p. 10).

telecomunicações e computadores. Foi então que um pensamento interessante surgiu em sua mente: “Por que precisamos IR ao trabalho, quando a tecnologia permite que a maioria trabalhe em casa, ou perto dela, pelo menos parte do tempo?”⁷ Estava lançada, assim, a base da ideia de teletrabalho, a qual NILLES, sem qualquer modéstia, disse ser “incrivelmente simples e poderosa, daquelas que poderiam mudar o mundo.”⁸

Com recursos da Fundação Nacional para a Ciência (*National Science Foundation*, em inglês), agência federal norte-americana, NILLES coordenou um projeto de “Desenvolvimento de Políticas Relativas à Substituição do Transporte Pelas Comunicações”, conceito que substituiu pelo termo *telecommuting*, por ser mais intuitivo e simples.⁹ O resultado da pesquisa foi divulgado em 1974, seguindo-se a publicação da obra “*The telecommunications-transportation tradeoff: options for tomorrow and today*” (1976), em plena crise do petróleo. NILLES, acreditando em sua ideia, realizou ainda inúmeros outros estudos, sobretudo na Califórnia. A verdade, todavia, é que o teletrabalho foi deixado de lado pelas empresas assim que a crise terminou,¹⁰ voltando a ser objeto de interesse, tanto do setor privado quanto do público, somente no início dos anos 90,¹¹ com o término da Guerra Fria.

Originalmente, o teletrabalho se voltou à diminuição dos deslocamentos entre a casa e o trabalho (*commuting*), de forma a reduzir o uso de combustíveis fósseis e o estresse com vias congestionadas. Todavia, o que se percebe hoje é que ele responde ao anseio que as empresas têm de se manter competitivas (diante da redução de custos), ao desejo dos pais de passar mais tempo com seus filhos, à necessidade de integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, dentre outras possibilidades. Também é verdade, porém, que a adoção descuidada do teletrabalho pode trazer sérios riscos à saúde física e mental do obreiro, tema

⁷ *Idem*, grifo do autor.

⁸ *Idem*.

⁹ *Idem*.

¹⁰ Entre o final da crise do petróleo e o início dos anos 90, era dos estudiosos o interesse maior por teletrabalho. CASTELLS noticia: “Mas, em 1988, em importante pesquisa européia [*sic*] sobre telecommutação, divulgou-se, não em tom de brincadeira, que ‘Há mais pessoas fazendo pesquisas sobre teletrabalho do que teletrabalhadores reais’” (CASTELLS, Manuel, *op. cit.*, p. 483).

¹¹ ARANDA, Javier Thibault. **El Teletrabajo**: Análisis jurídico-laboral. 2. ed. atual. Madrid: Consejo Económico y Social, 2001, p. 19-20.

que será analisado no último capítulo.

Além de “teletrabalho”, há outros termos usados para denominar o tema aqui apresentado. Nos EUA, é mais comum a referência a *telecommuting*, cunhado por NILLES, o qual também fala em *teleworking* (traduzido para o português como telesserviço), gênero que englobaria o *telecommuting*.¹² Na Europa, a preferência é por *telework*, que deu origem a *télétravail* (França), *Telearbeit* (Alemanha), *telelavoro* (Itália), *teletrabajo* (Espanha).¹³ Há ainda outras denominações que são utilizadas, como: trabalho em rede (*networking*), trabalho à distância (*remote working*) e trabalho flexível (*flexible working*).¹⁴ Aqui a opção foi pelo uso do vocábulo “teletrabalho”, por ser o mais empregado no Brasil, ao menos por aqueles que escrevem sobre o tema.

2.2 NOÇÃO CONCEITUAL

A conceituação de teletrabalho não é empreitada das mais simples, mesmo passadas quase quatro décadas desde as primeiras pesquisas desenvolvidas por NILLES. Há uma multiplicidade de definições que lhe são conferidas e a dificuldade em conceituá-lo reside, em especial, nas inúmeras peculiaridades que tal forma de realização de trabalho pode apresentar. Além disso, é de se notar que a própria “natureza, a intensidade e a velocidade dos avanços tecnológicos são de tal ordem que é possível afirmar que os conceitos do teletrabalho já nascem, de certa forma, ultrapassados.”¹⁵

No Brasil, ainda não existe uma definição legal para teletrabalho (ainda que a Lei 12.551/2011 tenha trazido subsídios para a sua análise, que serão vistos mais adiante), ao contrário do que ocorre em outros países, como é o caso de Portugal, Itália, Colômbia e, muito recentemente, França (Lei 2012-387, de 22/03/2012, que

¹² No Brasil, *telecommuting* é geralmente traduzido como “teletrabalho”, ainda que *commuting* (ida e vinda da residência ao trabalho) não encontre sinônimo em português e também em alguns idiomas europeus (NILLES, Jack, *op. cit.*, p. 32).

¹³ DARCANCHY, Mara Vidigal, *loc. cit.*

¹⁴ ARANDA, Javier Thibault, *op. cit.*, p. 23.

¹⁵ HOFFMANN, Fernando, *op. cit.*, p. 219.

acrescentou novos artigos ao *Code du Travail*).

Destaque-se desde logo que o teletrabalho, que é uma forma de realização e organização do trabalho, pode ocorrer sob um vínculo de natureza trabalhista, comercial ou civil. O teletrabalhador, assim, não é necessariamente um empregado. O teletrabalho, ademais, não se restringe a um rol predeterminado de profissões.¹⁶

NILLES, precursor dos estudos sobre teletrabalho, o conceitua da seguinte maneira: “levar o trabalho aos trabalhadores, em vez de levar estes ao trabalho; atividade periódica fora do escritório central, um ou mais dias por semana, seja em casa ou em um centro de telesserviço”¹⁷ ou, de modo mais formal, “a substituição parcial ou total das viagens diárias ao trabalho por tecnologias de telecomunicações, possivelmente com o auxílio de computadores.”¹⁸ Como se pode notar, NILLES se preocupa bastante com a redução do deslocamento da residência para o trabalho (*commuting*).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define teletrabalho como a “*forma de trabajo efectuada en un lugar alejado de la oficina central o del centro de producción y que implica una nueva tecnología que permite la separación y facilita la comunicación*”.¹⁹

O Acordo Marco Europeu sobre Teletrabalho, de julho de 2002, resultado de discussões que envolveram o Conselho Europeu (órgão de cúpula da União Europeia) e interlocutores sociais, traz em seu artigo 2º a seguinte definição de teletrabalho:

El teletrabajo es una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular.²⁰

¹⁶ É no setor quaternário da economia (informação e comunicação) que o teletrabalho mais se expande, mas também está presente nos setores secundário (indústria) e, especialmente, terciário (bens e serviços), como sustenta HOFFMANN (*Ibidem*, p. 225).

¹⁷ NILLES, Jack, *op. cit.*, p. 15.

¹⁸ *Idem*.

¹⁹ *Apud* ARANDA, Javier Thibault, *op. cit.*, p. 24.

²⁰ SE ha firmado el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo. Disponível em: <<http://www.ugt.es/teletrabajo/teletrabajo.htm>>. Acesso em 06/02/2012.

DE MASI, sociólogo italiano, adota o seguinte conceito de teletrabalho:

[...] um trabalho realizado longe dos escritórios empresariais e dos colegas de trabalho, com comunicação independente com a sede central do trabalho e com outras sedes, através de um uso intensivo das tecnologias da comunicação e da informação, mas que não são, necessariamente, sempre de natureza informática.²¹

DE MASI destaca que o teletrabalho não é necessariamente realizado em casa, citando o exemplo, na Itália, do INPS (*Instituto Nazionale di Previdenza Social*), órgão que abriu sedes descentralizadas em locais próximos às residências de seus funcionários, facilitando-lhes o deslocamento.²²

No Brasil, PEDREIRA define-o como:

[...] [a] atividade do trabalhador desenvolvida total ou parcialmente em locais distantes da sede principal da empresa, de forma telemática. Total ou parcialmente, porque há teletrabalho exercido em parte na sede da empresa e em parte em locais dela distantes.²³

Da parte final do trecho acima, depreende-se que para a caracterização do teletrabalho não é necessário que a jornada de trabalho seja integralmente cumprida distante do estabelecimento empresarial: é possível teletrabalhar dois dias da semana ou apenas meio expediente todos os dias, por exemplo.

Alguns estudiosos entendem que a periodicidade mínima com que as atividades são realizadas fora do estabelecimento empresarial é crucial para a formulação de um conceito de teletrabalho. ARANDA, em sentido contrário, acentua que o mais importante é fazer uma avaliação qualitativa, a fim de verificar em que momento ocorre uma mudança tal no modo de organização da atividade que o trabalhador não mais trabalha e sim teletrabalha.²⁴ O autor ainda afirma que, se por motivos operacionais a definição de limites quantitativos for mais oportuna, é a negociação coletiva quem deve fixá-los, observando as circunstâncias do caso concreto.²⁵

²¹ DE MASI, Domenico. **O ócio criativo**. 5. ed. Rio de Janeiro: Sextante, 2000, p. 214.

²² *Ibidem*, p. 208.

²³ PEDREIRA, Pinho. O Teletrabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v. 64, n. 05, p. 584, mai. 2000.

²⁴ ARANDA, Javier Thibault, *op. cit.*, p. 29-30.

²⁵ *Ibidem*, p. 30.

Como se vê, as definições de teletrabalho são muitas. ARANDA, contudo, analisando quase uma centena delas, nota em todas a presença de três elementos comuns e interdependentes: o local da prestação de serviços, o uso de tecnologias informáticas e telecomunicações e a alteração da sistemática de trabalho.²⁶ Para permitir uma compreensão mais adequada do tema, tais aspectos serão analisados brevemente a seguir.

2.2.1 Local da prestação de serviços

Do ponto de vista etimológico, o termo “teletrabalho” é composto das palavras *telou* (longe ou distante, em grego) e *tripalium*²⁷ (traduzida do latim para o português como trabalho).²⁸ O “trabalho distante” é justamente o primeiro elemento que caracteriza a noção de teletrabalho: o obreiro presta os seus serviços em local distinto do estabelecimento do empresário, que pode ser o seu próprio domicílio, um telecentro, hotel, veículo ou qualquer outro lugar. É possível até mesmo alternar a realização de atividades entre esses diversos locais e também com as dependências da empresa, o que demonstra a amplitude do conceito.

O teletrabalho foge ao modelo centralizado de produção, fruto da Revolução Industrial. Antes, trabalhar significava se deslocar fisicamente para o local onde estavam as máquinas e instrumentos, a matéria-prima e o patrão. O portão da fábrica pretensamente separava a vida pessoal do trabalho. A realidade verificada no fenômeno aqui analisado, porém, é diversa, na medida em que a realização dos serviços não mais se restringe a um determinado espaço e tempo.

É importante assentar que, ao contrário do que se verifica no “trabalho em domicílio”, o diferencial do teletrabalho não está na prestação dos serviços fora do

²⁶ *Ibidem*, p. 25.

²⁷ Curiosamente ou não, o *tripalium* se tratava de antigo instrumento de tortura formado por três paus de ferro. Entretanto, ao contrário do que hoje acontece, “[t]rabalhar era então a tortura de um recalcitrante por meio do tripalium, não sendo a vítima o trabalhador mas sim o carrasco”. (TRABALHO. In: ENCICLOPÉDIA Einaudi. Lisboa: Imprensa Nacional – Casa da Moeda, 1986, v. 7, p. 12).

²⁸ ARANDA, Javier Thibault, *op. cit.*, p. 26.

estabelecimento empresarial. Em verdade, seu caráter distintivo está “na utilização das tecnologias de informação e comunicação, nomeadamente, a informática e a telemática, para a prestação dos serviços e consecução dos objetivos”,²⁹ ou seja, no modo como a atividade é realizada pelo obreiro.

Em razão disso, é salutar pontuar que o teletrabalho se trata apenas de espécie do gênero “trabalho à distância”, o qual compreende outras modalidades que não são teletrabalho, como o próprio “trabalho em domicílio”, que encontra expressa previsão na CLT, em seus artigos 6º e 83. Assim, todo teletrabalho será trabalho à distância, mas nem todo trabalho à distância poderá ser considerado teletrabalho.

A despeito dessa característica de “enviar o trabalho ao trabalhador, ao invés de enviar o trabalhador ao trabalho”, conforme conceito criado por NILLES, o teletrabalho não garante necessariamente maior liberdade ao obreiro, na medida em que o uso de recursos tecnológicos pode intensificar sobremaneira o poder de vigilância do empregador. Nesse sentido, o parágrafo único do artigo 6º da CLT equipara “os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão” àqueles que são pessoais e diretos. Assim, percebe-se que não há distanciamento dos atentos olhos do patrão, mas simplesmente das dependências da empresa.

2.2.2 Uso de tecnologia

O teletrabalho permite ao obreiro realizar seu serviço em local distinto do tradicional. É que, através das novas tecnologias de informação e comunicação (celulares, computadores, *tablets*, *paggers*, fax, conexão à *Internet*...), o empregado conseguiu “ter acesso a dados e informações [de] que necessitava para realizar alguns tipos de atividades profissionais estando em localidades distantes da sede da sua organização empregadora”.³⁰ A utilização de tecnologia, que permite a

²⁹ HOFFMANN, Fernando, *op. cit.*, p. 230.

³⁰ MELLO, Alvaro Augusto Araujo. **O uso do teletrabalho nas empresas de call center e contact center multiclientes atuantes no Brasil**: estudo para identificar as forças propulsoras, restritivas e contribuições reconhecidas. 278 f. Tese (Doutorado em Administração) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo. São Paulo, 2011, p.

descentralização da atividade produtiva, é precisamente o segundo aspecto que compõe a noção de teletrabalho.

Compreendida como “o uso de conhecimentos científicos para especificar as vias de se fazerem as coisas de uma maneira *reproduzível*”,³¹ a tecnologia se insere em todas as áreas da vida do ser humano pós-moderno, gerando intensas repercussões no modo como realiza seus serviços, especialmente aqueles relacionados às áreas da comunicação e informação, que mantêm íntima ligação com o teletrabalho.

A tecnologia preenche virtualmente o espaço físico entre o local de realização das atividades e as dependências da empresa. É nesse sentido que se fala que ela é capaz de “reduzir distâncias”, pois permite, em poucos segundos, ir para diversos lugares do mundo usando apenas a ponta dos dedos.

Alguns autores afirmam que o teletrabalho necessariamente exige a transmissão dos resultados da atividade por meio das telecomunicações. Para ARANDA tal posição não se sustenta, pois ele entende que há teletrabalho mesmo quando o suporte magnético em que está registrado o resultado do trabalho é enviado ao empregador pelo correio ou transporte convencional.³² Assim, partilhando desta ideia, se percebe que para a caracterização do teletrabalho não é necessário que a transferência (envio ou recebimento) de dados e resultados ocorra sempre por meio de telecomunicações, ainda que na atualidade isso seja o mais comum, já que a elas foram conferidas as vastas possibilidades oferecidas pela informática.

Por fim, DE MASI defende que o teletrabalho não pode compactuar com o “terrorismo tecnológico”, isto é, para que ele seja caracterizado não é preciso que o obreiro tenha à sua disposição tantos equipamentos que seu escritório lembre mais uma “central nuclear”.³³

25. Disponível em: <www.bsp.edu.br/images/stories/pesquisas/tese_alvaro_completa.pdf>. Acesso em: 11/01/2012.

³¹ BROOKS; BELL *apud* CASTELLS, Manuel, *op. cit.*, p. 67, grifo do autor.

³² ARANDA, Javier Thibault, *op. cit.*, p. 28.

³³ DE MASI, Domenico, *op. cit.*, p. 214.

2.2.3 Alteração da sistemática do trabalho

Daquilo que já foi exposto percebe-se que o teletrabalho conjuga o labor distante do estabelecimento da empresa (descentralizado, portanto) com o uso maciço de recursos tecnológicos. Como consequência disso, é preciso que sua adoção traduza significativa mudança na organização e modo de realização do trabalho. Eis então o terceiro componente da ideia de teletrabalho:

Teletrabajar no es sólo trabajar a distancia y utilizando las telecomunicaciones y/o la informática, teletrabajar es servirse de estos elementos para trabajar de un modo diferente. Por consiguiente, no es teletrabajador todo aquél que emplea las herramientas propias del teletrabajo (por exemplo, el ordenador que se emplea como máquina de escribir), sino sólo aquél que por el hecho de utilizarlas escapa al modelo tradicional de organización del trabajo.³⁴

Não é teletrabalhador o vigilante que, para se comunicar com seu patrão, utiliza um telefone celular. Ou mesmo o motorista de táxi que se vale de aparelho de GPS (*Global Positioning System*) para encontrar determinado endereço. Nesses dois exemplos o uso de tecnologia não altera o modo, tempo e espaço em que as atividades são executadas, ainda que traga benefícios inquestionáveis. O vigilante e o motorista continuam dentro da guarita e do veículo, respectivamente, não tendo flexibilidade tal que lhes permita trabalhar de qualquer lugar a qualquer hora, ainda que durante apenas parte do tempo.

No entendimento de DE MASI, o teletrabalho não se mostra exclusivamente como um trabalho descentralizado, mas também como “uma experimentação social que age tanto na dimensão espacial do trabalho como na sua organização, na sua cultura e na maneira como o trabalho é vivido individualmente”.³⁵ Há mudança na dimensão espacial porquanto o teletrabalho, ao contrário do que tradicionalmente ocorre, não trata o local de trabalho e a fábrica (ou o escritório) como sinônimos. O trabalho passa a ser organizado sob a forma de “rede”: “uma rede de pequenas unidades, pequenas fábricas, pequenos escritórios, e a comunicação entre eles

³⁴ ARANDA, Javier Thibault, *op. cit.*, p. 29.

³⁵ DE MASI, Domenico, *op. cit.*, p. 214-215.

pode se dar mesmo a grandes distâncias”.³⁶ Além disso, dentro de uma realidade pós-industrial, o trabalho físico é geralmente realizado pelas máquinas, enquanto que o “trabalho ideativo” é destinado ao ser humano.³⁷

O teletrabalho diminui, em grande medida, a cisão entre tempo de trabalho e de não trabalho. Antes, o empregado dirigia-se à fábrica para trabalhar e, assim que cessava a produção, voltava para casa, onde recuperava as suas forças. Hoje, porém, dentro de um contexto em que as atividades envolvem cada vez mais ideias e informações, o difícil é que pare de trabalhar! DE MASI destaca situação interessante: “se sou um publicitário e estou tentando criar um slogan, quando saio do escritório e volto para casa, levo o trabalho comigo: na minha cabeça. A minha cabeça não para de pensar.”³⁸ O trabalho, nessa nova realidade, é mais difícil de ser separado das demais atividades que o ser humano desenvolve, inclusive de seu tempo de lazer, até mesmo porque alguns de seus instrumentos de trabalho (o celular e o *laptop*, por exemplo) podem estar sempre consigo.

O teletrabalho, assim, em razão de lidar com bens imateriais (informações), utilizar de forma intensa a tecnologia e possibilitar a conciliação entre atividades pessoais, familiares e laborais (já que, via de regra, o obreiro tem maior autonomia para gerir a sua rotina), faz com que “*el tiempo de trabajo proyecte su sombra sobre la esfera privada del trabajador, difuminándose las fronteras entre tiempo de trabajo y no-trabajo*”.³⁹ Por consequência, sua adoção pode resultar num aumento desmedido da jornada de trabalho:

Estar em “seu próprio ninho”, desfrutando do ambiente familiar faz com que o teletrabalhador não contabilize o tempo gasto diante dos afazeres profissionais. A linha entre o lapso temporal destinado ao lazer e ao trabalho passa a ser tênue demais implicando na *[sic]* confusão entre estes dois ambientes, o que certamente ocasionará uma real possibilidade de prolongamento da jornada de trabalho.⁴⁰

³⁶ *Ibidem*, p. 205.

³⁷ *Idem*.

³⁸ *Idem*.

³⁹ ARANDA, Javier Thibault, *op. cit.*, p. 69.

⁴⁰ RESEDÁ, Salomão. O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, n. 126, p. 164, abr./jun. 2007.

Justamente por isso é que VIANA destaca que “a *volta ao lar* que hoje se ensaia não significa menos tempo na empresa, mas - ao contrário - a empresa chegando ao lar”.⁴¹

Desse modo, embora os conceitos de teletrabalho tratem, como regra, apenas da questão relativa ao local de realização das atividades, importa destacar que o teletrabalho pressupõe sensível alteração também no tempo de trabalho, porquanto o flexibiliza.

Sendo assim, de forma didática, o teletrabalho pode ser definido como a modalidade de prestação de serviços em que o obreiro, distante do estabelecimento da empresa, se vale de recursos tecnológicos (especialmente aqueles ligados às telecomunicações e informática) para realizar as atribuições devidas, com base em dinâmica própria do tempo de trabalho, o que resulta em expressiva alteração na forma de gestão e organização do trabalho.

2.3 TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO: AS FERRAMENTAS DO TELETRABALHO

O teletrabalho altera a percepção e a relação que o ser humano mantém com o trabalho, o que ocorre especialmente por conta do uso de tecnologia. Assim, já que a evolução tecnológica possui uma ligação vital com o tema aqui apresentado, é preciso que também ela seja analisada.

A “Revolução da Tecnologia da Informação”, que teve sua origem no final do século XX, centra-se nas tecnologias da informação (microeletrônica, computação – *hardware* e *software* –, telecomunicações/rádiodifusão, optoeletrônica, engenharia genética).⁴² O seu traço distintivo está no modo como conhecimento e informação são empregados “para a geração de conhecimentos e dispositivos de processamento/comunicação da informação, em um ciclo de realimentação

⁴¹ VIANA, Márcio Túlio. A proteção social do trabalhador no mundo globalizado. O direito do trabalho no limiar do século XXI. **Revista LTr**. São Paulo, v. 63, n. 07, p. 886, jul. 1999, grifo do autor.

⁴² CASTELLS, Manuel, *op. cit.*, p. 67.

cumulativo entre a inovação e seu uso.”⁴³ Além disso, quando comparada à Primeira e à Segunda Revolução Industrial, salta aos olhos sua rapidez e alcance, pois em questão de duas décadas as novas tecnologias difundiram-se de forma global.⁴⁴

Por uma questão de relevância, o foco do exame feito adiante serão as tecnologias com maior aplicabilidade ao teletrabalho – mais especificamente, o telefone⁴⁵, o computador, a microeletrônica e a *Internet*.

O telefone, criado pelo escocês Alexander Graham Bell ao combinar eletroímãs a uma placa de aço, revolucionou a forma tradicional de comunicação entre as pessoas: o invento, patenteado em 1876, permitiu que a voz humana fosse transmitida através da eletricidade. O telefone chegou ao Brasil já no ano de 1877, por determinação do imperador D. Pedro II. Hoje o aparelho está presente no dia a dia de bilhões de pessoas e é de fundamental importância quando se fala em informação e comunicação. Desde a década de 1980, ele tem experimentado duas substanciais modificações, relativas ao aumento da capacidade de comunicação a longa distância (por conta da utilização de cabos de fibra ótica) e à mobilidade (trazida pelo telefone celular).⁴⁶

O primeiro cabo telefônico submarino, instalado em 1956, permitia apenas 89 conversas simultâneas entre europeus e norte-americanos, sendo necessário esperar um dia ou mais para obter uma linha.⁴⁷ Com os cabos de fibra ótica, feixes feitos com vidro muito puro capazes de transmitir luz, em 1988 já era possível

⁴³ *Ibidem*, p. 69.

⁴⁴ Não há como negar, entretanto, que “a velocidade da difusão tecnológica é seletiva tanto social quanto funcionalmente. O fato de países e regiões apresentarem diferenças quanto ao momento oportuno de dotarem seu povo do acesso ao poder da tecnologia representa fonte crucial de desigualdade em nossa sociedade. As áreas desconectadas são cultural e espacialmente descontínuas: estão nas cidades do interior dos EUA ou nos subúrbios da França, assim como nas favelas africanas e nas áreas rurais carentes chinesas e indianas. Mas atividades, grupos sociais e territórios dominantes por todo o globo estão conectados, na aurora do século XXI, em um novo sistema tecnológico que, como tal, começou a tomar forma somente na década de 1970.” (*Ibidem*, p. 70).

⁴⁵ Note-se que o telefone não é fruto da “Revolução da Tecnologia da Informação”, mas sim da Segunda Revolução Industrial. Seu exame, contudo, será realizado em razão do inegável papel que exerce na sociedade atual (e igualmente no teletrabalho) e pelo fato de ter ganhado mobilidade com o celular.

⁴⁶ CAIRNCROSS, Frances. **O fim das distâncias**: como a revolução nas comunicações transformará nossas vidas. Trad. Edite Sciulli e Marcos T. Rubino. São Paulo: Nobel, 2000, p. 23.

⁴⁷ *Idem*.

realizar 40 mil ligações ao mesmo tempo.⁴⁸ Os satélites também ajudaram a impulsionar o crescimento desta capacidade. Segundo dados da União Internacional de Telecomunicações (em inglês: *International Telecommunication Union* – ITU), agência da ONU para tecnologias da informação e comunicação, no ano de 2010 havia cerca de 1189 milhões de telefones fixos instalados no mundo.⁴⁹

O telefone celular, como já dito, trouxe mobilidade à comunicação. O aparelho, que foi planejado no período subsequente à Segunda Guerra Mundial, tornou-se viável em termos econômicos somente na década de 1980. Ele foi rapidamente incorporado ao dia a dia do ser humano, a ponto de ser, nas palavras de CAIRNCROSS, “o meio de comunicação mais bem-sucedido jamais inventado”.⁵⁰ De fato, a ITU estima que em 2011 havia cerca de 5,9 bilhões de assinaturas de telefone celular no mundo.⁵¹ O crescimento se deve, em grande medida, à redução do custo dos serviços.

No Brasil, havia quase 255 milhões de celulares no final de maio de 2012.⁵² Já o número de telefones fixos seria de aproximadamente 43,2 milhões (dados do primeiro trimestre de 2012).⁵³

Apesar da inquestionável importância do telefone (fixo ou móvel), CASTELLS verifica que “as principais descobertas tecnológicas em eletrônica”, as quais ocorreram durante e após a Segunda Guerra Mundial, foram “o primeiro computador programável e o transistor, fonte da microeletrônica, o verdadeiro cerne da revolução da tecnologia da informação no século XX”.⁵⁴

O transistor, criado no ano de 1947 por físicos do estado de Nova Jersey

⁴⁸ *Ibidem*, p. 24.

⁴⁹ TELECO – Inteligência em telecomunicações. Telefones fixos no mundo. Disponível em: <http://www.teleco.com.br/pais/fixo_mundo.asp>. Acesso em 06/02/2012.

⁵⁰ CAIRNCROSS, Frances, *op. cit.*, p. 25.

⁵¹ ICT FACTS AND FIGURES. Geneva: International Telecommunication Union, 2011. Disponível em: <<http://www.itu.int/ITU-D/ict/facts/2011/material/ICTFactsFigures2011.pdf>>. Acesso em 15/02/2012.

⁵² TELECO – Inteligência em telecomunicações. Estatísticas de celulares no Brasil. Disponível em: <<http://www.teleco.com.br/ncel.asp>>. Acesso em: 17/07/2012.

⁵³ TELECO – Inteligência em telecomunicações. América Latina: estatísticas de telefonia fixa. Disponível em: <http://www.teleco.com.br/pais/latina_fixo.asp>. Acesso em: 17/07/2012.

⁵⁴ CASTELLS, Manuel, *op. cit.*, p. 76.

(EUA), possibilitou que a lógica fosse codificada e que houvesse comunicação com as máquinas e também entre elas. A partir de 1954, o silício começou a ser utilizado para a sua fabricação. A reunião de milhões de transistores é aquilo que comumente se chama de *chip*. Em 1971, o computador foi colocado em apenas um *chip*, surgindo o microprocessador. Com o passar dos anos, a capacidade dos *chips* tem aumentado de forma exponencial. Entretanto, não mais se sabe se é possível expandir a microeletrônica com os componentes conhecidos atualmente. Pesquisas têm sido realizadas para encontrar materiais alternativos ao silício.⁵⁵

O primeiro computador para fins não bélicos foi desenvolvido em 1946, na Universidade da Pensilvânia (EUA), com o nome de ENIAC.⁵⁶ A versão comercial desse invento foi criada na década seguinte, sendo batizada de UNIVAC1. A IBM (*International Business Machines*) lançou o seu primeiro modelo em 1953, passando a dominar o mercado de computadores no ano de 1964, com seu *mainframe*⁵⁷ 360/370. Nos anos 70, no Novo México (EUA), foi desenvolvida a estrutura que serviria de base para o primeiro microcomputador de sucesso comercial, o *Apple II*, planejado por Steve Wozniak e Steve Jobs. Logo a IBM lançou a sua versão de microcomputador, o famoso PC (*Personal Computer*). Para que os PCs pudessem operar, foi crucial o trabalho realizado por Bill Gates e Paul Allen no desenvolvimento de sistemas operacionais, série de comandos programados para fornecer uma interface (ligação) entre a máquina e aplicações utilizadas por seu usuário.⁵⁸

A ferramenta, contudo, que tem se mostrado mais revolucionária dentro do contexto atual é a *Internet*. Narra CASTELLS:

[...] a Internet originou-se de um esquema ousado, imaginado na década de 1960 pelos guerreiros tecnológicos da Agência de Projetos de Pesquisa Avançada do Departamento de Defesa dos Estados Unidos (a mítica

⁵⁵ *Ibidem*, p. 76-77.

⁵⁶ Narra CASTELLS: “Os historiadores lembram que o primeiro computador eletrônico pesava 30 toneladas, foi construído sobre estruturas metálicas com 2,75 m de altura, tinha 70 mil resistores e 18 mil válvulas a vácuo e ocupava a área de um ginásio esportivo. Quando ele foi acionado, seu consumo de energia foi tão alto que as luzes de Filadélfia piscaram.” (*Ibidem*, p. 78-79).

⁵⁷ Trata-se de “processador central de um sistema de computador” ou “Computador de grande porte”. (MAINFRAME. In: SAWAYA, Márcia Regina. **Dicionário de informática e internet**. São Paulo: Nobel, 1999. p. 282. Disponível em: <http://www.portalgigaweb.com.br/site/index2.php?option=com_docman&task=doc_view&gid=40&Itemid=9>. Acesso em 24/02/2012).

⁵⁸ CASTELLS, Manuel, *op. cit.*, p. 79-80.

DARPA) para impedir a tomada ou destruição do sistema norte-americano de comunicações pelos soviéticos, em caso de guerra nuclear.⁵⁹

A primeira rede de computadores, chamada ARPANET, operou a partir de 1969. Destinava-se, originalmente, aos núcleos de pesquisas que cooperavam com o Departamento de Defesa dos EUA, mas com o tempo começou a ser utilizada também para o diálogo entre os cientistas. Ao longo dos anos, foram criadas outras redes, as quais utilizavam a ARPANET como base do sistema de comunicação. Em 1990, a ARPANET deixou de operar.⁶⁰

A *Internet*, fruto da ARPANET, “é hoje uma rede global de redes de computadores comerciais e não comerciais. Em outras palavras, é uma rede de redes, algumas das quais imensas, outras, pequenas”.⁶¹ Por apresentar um custo baixo, ela pôde se propagar rapidamente. Além disso, o sucesso que os PCs já tinham conquistado facilitou, em muito, a sua adoção.

A forma e velocidade de conexão à *Internet* evoluíram muito nos últimos anos. De início, era preciso fazer uma ligação para a operadora telefônica (conexão *Dial Modem* ou discada). A velocidade era baixa e a conexão caía sempre que se retirava o telefone do gancho. Em seguida, veio a “*Internet* banda larga” (conexão xDSL), que tornou desnecessária a ligação para a operadora e aumentou a velocidade de conexão. Atualmente, se popularizou a “*Internet wireless*” (versão sem fio da “banda larga” comum), que é disponibilizada em restaurantes, universidades, *shopping centers*, postos de gasolina. Os celulares, *smartphones* e *laptops* mais recentes dispõem de adaptadores que são capazes de captar o seu sinal. Existem, ainda, as conexões via rádio e satélite.

A famosa “tecnologia 3G” (Terceira Geração), ademais, permite a navegação em alta velocidade através de um *modem* (em caso de computadores) ou do próprio celular. Sua taxa de transmissão de dados é de aproximadamente 2 *megabits* por segundo. A “tecnologia 4G” (Quarta Geração), sua sucessora, deve logo chegar ao Brasil e poderá transmitir cerca de 100 *megabits* por segundo, ou seja, será 50

⁵⁹ *Ibidem*, p. 44.

⁶⁰ *Ibidem*, p. 83.

⁶¹ CAIRNCROSS, Frances, *op. cit.*, p. 118.

vezes mais rápida.⁶²

Depois de muitas e rápidas transformações, hoje a *Internet* é utilizada por mais de um terço da população mundial (35%), segundo estimativa da ITU para o ano de 2011, sendo que 45% dos seus usuários têm menos de 25 anos de idade.⁶³ No Brasil, o número de internautas chegou a quase 80 milhões em 2011.⁶⁴ O rol de possibilidades que a “rede mundial” oferece é imenso e o crescimento do número de usuários é, de fato, uma realidade inquestionável.

Assim, depois destas breves considerações, o que merece ser acentuado é o seguinte: o desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação vem ao encontro do teletrabalho (feita a ressalva, evidentemente, do possível aumento do poder de vigilância do empregador), permitindo que cada vez mais atividades sejam desenvolvidas fora do estabelecimento empresarial. O futuro por certo trará inúmeras outras possibilidades que ainda não podem ser previstas. Como afirmou, no ano de 1995, o então presidente da AT&T (sigla de *American Telephone and Telegraph Company*), Robert Allen: “algo surpreendente, intrigante e profundo está acontecendo”.⁶⁵

2.4 CLASSIFICAÇÃO DO TELETRABALHO

2.4.1 Quanto ao local em que o trabalho é desenvolvido

Com relação ao lugar de prestação dos serviços, o teletrabalho é geralmente dividido em: teletrabalho em domicílio, teletrabalho em telecentros e teletrabalho

⁶² TELECO – Inteligência em telecomunicações. 3G: Tecnologias de celular. Disponível em: <http://www.teleco.com.br/3g_tecnologia.asp>. Acesso em 24/02/2012.

⁶³ ICT FACTS AND FIGURES. Geneva: International Telecommunication Union, 2011. Disponível em: <<http://www.itu.int/ITU-D/ict/facts/2011/material/ICTFactsFigures2011.pdf>>. Acesso em 15/02/2012.

⁶⁴ TELECO – Inteligência em telecomunicações. Estatísticas do Brasil – Geral. Disponível em: <<http://www.teleco.com.br/estatis.asp>>. Acesso em 18/07/2012.

⁶⁵ *Apud* CAIRNCROSS, Frances, *op. cit.*, p. 20.

nômade ou itinerante, havendo possibilidade de conciliar essas diversas modalidades. A sua concepção original foi na espécie “em domicílio”, mas houve uma expansão tal que ele hoje pode ser realizado em qualquer local, por meio de uma conexão direta ou não.⁶⁶

O teletrabalho em domicílio é aquele desenvolvido na própria residência do trabalhador. Trata-se da modalidade mais divulgada nos meios de comunicação. Há teletrabalhadores que prestam serviços exclusivamente em seu lar, para apenas um empresário (*full time home-based teleworking*) ou diversos empresários; há outros que não cumprem integralmente a jornada em domicílio (*part-time home-based teleworking*).⁶⁷

É importante que a casa possua um espaço adequado em que se possa teletrabalhar. O escritório, que deve ter isolamento acústico, iluminação e móveis apropriados,⁶⁸ não pode ser montado em área de circulação do restante da família (como a cozinha ou a mesa da sala de jantar) e, se possível, deve ser permanente, a menos que se trate de um teletrabalhador esporádico ou o único a morar na residência.⁶⁹ É preciso, ainda, que o restante da família se habitue a essa nova forma de trabalho, que exige bastante disciplina do teletrabalhador, porquanto estar em casa pode causar nos filhos e cônjuge a falsa impressão de que se está disponível para tudo. O mesmo vale para os vizinhos, que talvez não acreditem que a pessoa está trabalhando.⁷⁰

Esse “reencontro” da casa promovido pelo teletrabalho é sem dúvida muito interessante. Para CAIRNCROSS, “os lares voltarão a ser, como eram antes da

⁶⁶ ARANDA, Javier Thibault, *op. cit.*, p. 33.

⁶⁷ *Ibidem*, p. 34.

⁶⁸ No item 4.2.2, será abordado o dever de fiscalização do ambiente de trabalho pelo empregador, quando realizado o teletrabalho no domicílio do obreiro, levando-se em conta o direito à intimidade, vida privada e inviolabilidade do domicílio.

⁶⁹ NILLES, Jack, *op. cit.*, p. 183.

⁷⁰ Sobre isso, NILLES apresenta um fato interessante: “No Japão, a convenção social que impõe a manutenção de um emprego de prestígio é particularmente forte. Ouvi, sem poder verificar, a seguinte história: essa situação social tornou-se logo bastante incômoda para alguns teletrabalhadores japoneses, cujos vizinhos não se convenciam de forma alguma com as explicações de que na verdade as pessoas não tinham perdido o emprego (e, principalmente, o status). Os empregadores não apenas saíram em defesa dos teletrabalhadores, mas aumentaram materialmente seu status mandando mensalmente à casa dos funcionários uma equipe de limpeza – uniformizada e ostentando o logotipo da companhia!” (*Ibidem*, p. 198).

Revolução Industrial, o centro de muitos aspectos da vida humana, em vez de simplesmente um local para se dormir e se passar o fim de semana.”⁷¹ Tal modalidade de teletrabalho certamente irá interferir na arquitetura das residências.

Além de “em domicílio”, o teletrabalho pode ocorrer em telecentros, locais especialmente planejados e equipados para este fim, os quais ficam perto da residência do obreiro, de modo que ir trabalhar não lhe exige um deslocamento tão grande como o que seria necessário para chegar ao estabelecimento da empresa. Os telecentros apresentam-se como uma saída bastante viável à dificuldade de, em algumas situações, organizar e supervisionar um número reduzido de teletrabalhadores dispersos em seus domicílios.⁷²

Os telecentros podem ser “centros satélites”, que são locais de trabalho descentralizados da sede principal da empresa,⁷³ e também centros compartilhados ou comunitários, onde o trabalho é:

[...] desenvolvido em locais descentralizados, providenciados pela própria empresa a que serve o teletrabalhador em coparticipação com outra ou outras, ou ainda por empresas que ofereçam mediante aluguel instalações informáticas e de telecomunicações que podem ser compartilhadas por diversos usuários: empresas, profissionais autônomos, etc...⁷⁴

As “telecabanas” e a *teleccottage* são igualmente espécies de telecentros. Conforme conceitua HERNANDEZ, as “telecabanas” são grandes ou médias empresas que, “individualmente ou em conjunto, estão inaugurando centros tecnologicamente avançados [...] em locais onde a terra e os imóveis são baratos, a mão de obra disponível e os salários são mais baixos”.⁷⁵ A *teleccottage*, por outro lado, mais presente na área rural, é a aquisição de casas (com frequência por iniciativa estatal ou mesmo da própria comunidade) para a criação de um centro

⁷¹ CAIRNCROSS, Frances, *op. cit.*, p. 276.

⁷² ARANDA, Javier Thibault, *op. cit.*, p. 36.

⁷³ Quanto ao teletrabalho em centros satélites, HOFFMANN faz a seguinte crítica: “o teletrabalhador, em verdade, não presta serviços fora do âmbito da empresa, pois, ainda que a unidade seja deslocada e própria à execução do teletrabalho, o centro é empresarial”. (HOFFMANN, Fernando, *op. cit.*, p. 231).

⁷⁴ PEDREIRA, Pinho, *op. cit.*, p. 584.

⁷⁵ HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli. **Novas perspectivas das relações de trabalho: o teletrabalho.** São Paulo: LTr, 2011, p. 39.

provido de equipamentos de comunicação e informática, tornando mais acessíveis o trabalho, a tecnologia e o treinamento à comunidade local.⁷⁶ Esses dois tipos de telecentros já têm sido utilizados em diversos países, sobretudo da Europa e Ásia.

O teletrabalho nômade ou itinerante (*deskless job* ou *telework on the road*) é aquele que revela mais intensamente a possibilidade de flexibilização do tempo e espaço de trabalho, já que a atividade pode ser realizada em qualquer lugar, como um automóvel, quarto de hotel, praça de alimentação de *shopping center*, avião... Como destaca DI MARTINO, “*The workplace today is, potentially, anywhere where electronic networking is possible.*”⁷⁷

HERNANDEZ subdivide o teletrabalho nômade em: escritórios virtuais (são aqueles que ofertam a base lógica de um escritório, possuindo recursos ligados às telecomunicações e informática), escritórios turísticos (situados em áreas destinadas às férias, tornam possível a combinação entre diversão e trabalho), *hoteling* (o espaço é “reservado” pelo obreiro, assim como um quarto de hotel, numa estação de trabalho de um escritório convencional) e trabalho móvel (aquele que assegura maior mobilidade, podendo ser realizado em uma bicicleta, por exemplo, através de um *smartphone*).⁷⁸

Alguns autores ainda falam no teletrabalho *offshore*, que ocorre quando um teletrabalhador mora e labora em país distinto daquele em que a empresa está localizada. Na cidade de *Loughrea* (Irlanda), por exemplo, teletrabalhadores processam reclamações de seguradoras médicas norte-americanas.⁷⁹ Por meio de ligações eletrônicas, empresas dos EUA também se valem de trabalhadores de Barbados, Coreia do Sul e Índia para tratamento de textos.⁸⁰ Como destaca ARANDA, o teletrabalho *offshore* é utilizado porque permite:

[...] desde la búsqueda de un perfil profesional determinado, raro y poco

⁷⁶ *Idem.*

⁷⁷ “O local de trabalho hoje é, potencialmente, qualquer lugar onde uma rede de trabalho eletrônica seja possível.” (DI MARTINO, Vittorio. **The high road to teleworking**. International Labor Organization: Geneva, 2001, p. 11, tradução livre. Disponível em: <<http://sidtu.org/SID-UNION-FILES/SID-PDF-DOCS/ILO-Teleworking.pdf>>. Acesso em: 24/07/2012).

⁷⁸ HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli, *op. cit.*, p. 40-41.

⁷⁹ ARANDA, Javier Thibault, *op. cit.*, p. 261-262.

⁸⁰ PEDREIRA, Pinho, *loc. cit.*

móvil, hasta la posibilidad de acceder a outros mercados sin crear filiales ni desplazar a trabajadores, pero la principal, como és fácilmente imaginable, el deseo de obtener ventajas competitivas, beneficiándose de las diferencias salariales y de cargas sociales existentes entre unos países y otros, al principio en actividades de escaso valor añadido, como, por ejemplo, la grabación de datos, y hoy en actividades de alto valor añadido, como la programación informática o el diseño gráfico.⁸¹

Além do teletrabalho *offshore*, DI MARTINO ainda menciona o teletrabalho transfronteiriço (*transborder teleworking*), que se verifica quando o prestador de serviços e a empresa estão localizados em países que têm uma fronteira comum.⁸²

2.4.2 Quanto ao modo de conexão

O teletrabalho, quanto ao tipo de conexão que existe entre o trabalhador e aquele que toma os seus serviços (ou mesmo um cliente), para a transmissão dos resultados, pode ser *off line*, *on line*, *one way line* ou *two way line*.⁸³

No teletrabalho *off line* (ou desconectado), depois de passadas as informações necessárias, os resultados são entregues à empresa em momento pré-fixado, por meio de CD, disquete, fax ou mesmo *e-mail*. É o caso, por exemplo, de arquiteto que faz determinado projeto utilizando um *software* como o *AutoCAD* ou *SketchUp* e, depois de pronto, o envia por e-mail à empresa ou ao cliente, para que verifiquem se está do seu agrado. Não há, nessa hipótese, comunicação permanente e instantânea com o empregador ou terceiro.

No teletrabalho *on line* (ou conectado), por outro lado, o diálogo com a empresa é constante e a transmissão dos resultados acontece em tempo real. ARANDA entende que o teletrabalho *on line* não exige que a pessoa esteja conectada o tempo inteiro, pois geralmente as informações são enviadas à empresa por meio de arquivos, garantindo que o tempo de comunicação seja breve e destinado tão somente à recuperação ou envio de dados.⁸⁴ Entretanto, dependendo

⁸¹ ARANDA, Javier Thibault, *op. cit.*, p. 262-263.

⁸² DI MARTINO, Vittorio, *op. cit.*, p. 12.

⁸³ ARANDA, Javier Thibault, *op. cit.*, p. 38-39.

⁸⁴ *Ibidem*, p. 38.

da atividade que o empregado desempenhe, será necessário que esteja conectado durante toda a sua jornada de trabalho. Isso ocorre, por exemplo, caso ele seja o responsável pela atualização das redes sociais (*Twitter, Facebook, Orkut, MySpace*) da empresa.

A comunicação *on line* pode ser unidirecional (*one way line*) – quando os dados são transferidos pelo teletrabalhador ao computador central da empresa, sem que haja possibilidade de interação no sentido contrário – ou bidirecional (*two way line*) – a mais empregada, que torna possível o diálogo entre o computador central e os demais terminais.

Ainda que essa classificação não tenha importância na análise do *status* jurídico do teletrabalhador, nota ARANDA que a forma de conexão é especialmente relevante para se verificar o modo como é exercido o poder de direção e controle pelo empregador.⁸⁵ Na modalidade *off line*, o controle é *a posteriori*, pois ocorre no momento final da prestação, quando o resultado é enviado para a empresa, sendo possível que exista um *software* para registrar a quantidade de tempo que foi gasta na execução do trabalho (contando o número de toques no teclado, por exemplo).⁸⁶ Na espécie *two way line*, por outro lado, o controle se dá de forma muito mais intensa, porque “o teletrabalhador, que possui um terminal vinculado a uma rede de comunicações eletrônicas, pode ser controlado não só quanto às diretrizes de seu trabalho, como em relação ao tempo real de execução de suas tarefas”.⁸⁷ Se há diálogo entre o computador central e o terminal utilizado pelo empregado, é possível que ele seja monitorado segundo a segundo pelo empregador.

⁸⁵ *Idem.*

⁸⁶ HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli, *op. cit.*, p. 65.

⁸⁷ *Ibidem*, p. 64.

3 ENQUADRAMENTO JURÍDICO DO TELETRABALHO

3.1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Em razão das particularidades e do cenário em que o teletrabalho se apresenta, o exame de seu enquadramento jurídico tem especial relevância. Trata-se de um novo fenômeno com que se depara o Direito do Trabalho, que deve ser analisado com bastante critério e cuidado.

Sem dúvida, um dos principais questionamentos envolvendo o teletrabalho diz respeito à possibilidade de sua apreensão a partir do tradicional binômio trabalho subordinado/trabalho autônomo. Na medida em que ele contracenava num cenário repleto de tensões – fala-se na crise do Direito do Trabalho, do contrato de trabalho e também na crise da subordinação, elemento que caracteriza, por excelência, a relação de emprego⁸⁸ –, essa questão não é de fácil solução, como se verá.

O contexto crítico atual do Direito do Trabalho marca-se pela necessidade de aceitação da flexibilidade, “seja por cumprimento à nova legislação alteradora, pela observância da ‘moderna’ doutrina ou pela aceitação jurisprudencial de práticas flexíveis”,⁸⁹ em clara oposição ao caráter protecionista que esse ramo especializado sempre assumiu. Nas últimas décadas, além disso, o Direito do Trabalho assistiu ao surgimento de novas formas de trabalho (dentre as quais o teletrabalho), que, marcadas por uma dinâmica de autonomia, se distinguem do modelo fordista, em que o empregado se encontrava debaixo de intensa direção e fiscalização por parte do empregador.⁹⁰

O pós-fordismo, síntese das mudanças por que passa o Direito do Trabalho, atingiu o contrato de trabalho em três planos: “no interno, exigindo a flexibilização dos direitos e garantias dos empregados”, o que resulta em economia e maior competitividade para o empregador; “no externo, retirando a proteção ou

⁸⁸ HOFFMANN, Fernando, *op. cit.*, p. 236.

⁸⁹ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **A (re)significação do critério da dependência econômica:** uma compreensão interdisciplinar do assalariamento em crítica à dogmática trabalhista. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal do Paraná. Curitiba, 2012, p. 21.

⁹⁰ *Idem.*

regulamentação da relação de emprego, através da precarização”, deixando à autonomia privada o poder de determinar as condições de trabalho e respectiva contraprestação; “no misto, expulsando seus trabalhadores do quadro da empresa, para realocá-los em empresas prestadoras de serviço, mediante a terceirização”, revelando uma estratégia de externalização da produção.⁹¹

Como já relatado, as novas formas de trabalhar também compõem o cenário de tensões do Direito do Trabalho e da subordinação jurídica. Ao pós-fordismo, que evoca as ideias de colaboração e autonomia, já não mais interessa que o trabalho se apoie num padrão marcado pela hierarquia, disciplina, obediência. O que se busca são resultados e aumento desmedido da lucratividade. Nesse cenário, acentua COUTINHO que:

A subordinação torna-se prescindível, o empregado descartável para a produção, sendo menos relevante a disponibilidade contínua de uma força de trabalho do que o resultado desta. A economia encontra então seu ápice de gozo. O sujeito que trabalha somente interessa ao capital na exata medida de sua (e enquanto) capacidade de conversão do trabalho em capital, qualquer que seja a relação jurídica que com ele venha a manter (tanto melhor se não for a de emprego, pelo “alto custo” e “risco”) e onde quer que esteja, pois já fora docilizado pelo consumo, e interessa enquanto realiza o ciclo de produção, agregando mais valor.⁹²

Vê-se, assim, que hoje está em xeque a noção clássica de subordinação, que será abordada adiante, e, por consequência, a própria definição da relação de emprego e da figura do empregado.

É nesse palco de crises que o teletrabalho se apresenta. Justamente por isso é que a análise de seu enquadramento jurídico se mostra tão relevante e desafiadora.

De forma geral, a doutrina entende essa nova modalidade de prestação de serviços se encontra em uma “zona cinzenta” situada entre o trabalho subordinado e o autônomo,⁹³ podendo ocorrer sob um vínculo de natureza trabalhista, comercial ou civil. A qualificação jurídica do teletrabalhador, assim, irá depender do modo como for desenvolvida a prestação de serviços. Para VILHENA, o teletrabalho poderá

⁹¹ *Ibidem*, p. 21-22.

⁹² COUTINHO, Aldacy Rachid. Efetividade do direito sem trabalho – uma mirada no “homem sem gravidade”. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Belo Horizonte, v. 45, n. 75, p.102, jan./jun. 2007.

⁹³ ARANDA, Javier Thibault, *op. cit.*, p. 41.

configurar um contrato de trabalho, trabalho em domicílio, um contrato civil de empreitada ou de prestação de serviços, além de uma pararrepretação comercial.⁹⁴ Em razão disso, “emerge a impossibilidade objetiva de englobar em uma figura unitária abstrata os vários tipos de teletrabalho ou de teletrabalhadores”.⁹⁵

3.2 REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO NO TELETRABALHO

Na França, já se deu ênfase ao teletrabalho autônomo, em razão da Lei *Madelin* (Lei 94-126, de 11/02/1994).⁹⁶ Ela foi responsável por incluir o artigo L120-3 no *Code du Travail*, trazendo a presunção (relativa) de que seriam trabalhadores autônomos todas as pessoas físicas que se matriculassem no registro do comércio e das sociedades (*registre du commerce et des sociétés*), no registro de profissões (*répertoire des métiers*), no registro de agentes comerciais (*registre des agents commerciaux*), dentre outros, quando na execução da atividade que tivesse ensejado a inscrição. O artigo L120-3 sofreu posteriores modificações, tendo sido revogado pela *Ordonnance* 2007-329, de 12/03/2007.

A Lei 2012-387 acrescentou alguns artigos ao *Code du Travail*, apresentando o teletrabalho de forma expressa. O recém-criado artigo L1222-9 prevê que esse modo de prestação laboral será realizado no contexto de um contrato de trabalho (*contrat de travail*) ou de uma modificação que nele for inserida (*avenant à celui-ci*).⁹⁷ Note-se que o *contrat de travail* caracteriza-se pela presença

⁹⁴ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: estrutura legal e supostos**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 590.

⁹⁵ HOFFMANN, Fernando, *op. cit.*, p. 238.

⁹⁶ PEDREIRA, Pinho, *op. cit.*, p. 586.

⁹⁷ O artigo L1222-9, I, do *Code du Travail*, em tradução livre, dispõe: "Sem prejuízo da aplicação, se couber, das disposições do presente código protetivas dos trabalhadores a domicílio, o teletrabalho significa qualquer forma de organização do trabalho em que um trabalho que poderia ser igualmente realizado nas dependências do empregador é realizado por um empregado fora dessas dependências de forma regular e voluntária usando as tecnologias da informação e da comunicação no contexto de um contrato de trabalho ou de uma modificação que nele for inserida." No original: "*Sans préjudice de l'application, s'il y a lieu, des dispositions du présent code protégeant les travailleurs à domicile, le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les*

da subordinação jurídica – como se extrai do artigo L8221-6, §4º, II, desse Código⁹⁸ –, de modo que hoje, na França, como regra o teletrabalho será prestado de forma subordinada.

Em Portugal, segue-se a mesma lógica, pois o artigo 165º do Código do Trabalho desse país define teletrabalho como “a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.”⁹⁹

Na Colômbia, como se extrai do artigo 2º do recente Decreto 884/2012, também a regra é o teletrabalho realizado mediante subordinação:

Artículo 2. Teletrabajo y teletrabajador. Para efectos del presente decreto el teletrabajo es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC - para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

El teletrabajador es la persona que el marco de la relación laboral dependiente, utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del local del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley.¹⁰⁰

No presente trabalho, à semelhança das citadas legislações, a opção foi pelo exame do teletrabalho subordinado dentro dos limites da relação jurídica

locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci.” (FRANÇA. Code du Travail. Version en vigueur au 19 novembre 2012. Disponível em: <<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20121130>>. Acesso em 19/11/2012).

⁹⁸ O artigo L8221-6, §4º, II, incluído na seção do *Code du Travail* que dispõe sobre as hipóteses de relação de emprego disfarçada (*travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié*), diz, em tradução livre, que há contrato de trabalho (*contrat du travail*) sempre que as pessoas mencionadas no inciso I desse mesmo artigo forneçam diretamente (ou por meio de pessoa interposta) prestações a um tomador de serviços em condições que as coloquem em “um vínculo de subordinação jurídica permanente em relação a este”. No original: “*L'existence d'un contrat de travail peut toutefois être établie lorsque les personnes mentionnées au I fournissent directement ou par une personne interposée des prestations à un donneur d'ordre dans des conditions qui les placent dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard de celui-ci.*” (*Idem*).

⁹⁹ PORTUGAL. Lei n. 7, de 12 de fevereiro de 2009. Aprova a revisão do Código do Trabalho. **Diário da República**. 1. série, n. 30, p. 959. Disponível em: <<http://dre.pt/pdf1sdip/2009/02/03000/0092601029.pdf>>. Acesso em: 09/07/2012.

¹⁰⁰ COLÔMBIA. Decreto n. 884, de 30 de abril de 2012. Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones. Disponível em: <<http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/decretos.html>>. Acesso em: 16/11/2012.

própria ao Direito do Trabalho: a relação de emprego. Ainda que hoje, dentro do cenário antes apresentado, ela seja um instituto em crise, não há como negar sua importância na construção desse ramo especializado do Direito. Nesse sentido, salienta DELGADO:

Não obstante esse caráter de mera espécie do gênero [relação de trabalho] a que se filia, a relação de emprego tem a particularidade de também constituir-se, do ponto de vista econômico-social, na modalidade mais relevante de pactuação de prestação de trabalho existente nos últimos duzentos anos, desde a instauração do sistema econômico contemporâneo, o capitalismo. Essa relevância socioeconômica e a singularidade de sua dinâmica jurídica conduziram a que se estruturasse em torno da relação de emprego um dos segmentos mais significativos do universo jurídico atual – o Direito do Trabalho.¹⁰¹

A relação de emprego, para que se verifique na prática, exige que a prestação dos serviços ocorra de forma subordinada e também se qualifique por outros requisitos legais, extraídos dos conceitos de empregado e empregador presentes na CLT.

Em seu artigo 3º, *caput*, a Consolidação dispõe: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. No artigo 2º, *caput*, por outro lado, determina: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”. Do exame conjunto desses dispositivos, se conclui que para a configuração da relação empregatícia é preciso que concorram os seguintes pressupostos: pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação. Assim, se a prestação dos serviços estiver caracterizada por tais elementos, estar-se-á diante de uma relação de emprego, mesmo que não haja acordo formal entre empregado e empregador.

É importante frisar que, nos casos concretos em que se discuta a existência de vínculo de emprego do teletrabalhador, será preciso que o jurista atente para o “princípio da primazia da realidade”, peculiar ao Direito do Trabalho. Ele determina que quando exista “oposição entre o mundo real dos fatos efetivos e o mundo formal

¹⁰¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 266.

dos documentos”, a preferência deva ser pelo “mundo da realidade”.¹⁰² Ou seja, a forma não deve prevalecer sobre as circunstâncias fáticas. Mas a aplicação desse princípio não deve vir acompanhada de um conceito clássico de subordinação, que, pensado para o modelo fordista, é incapaz de reconhecer a condição de empregado de alguns teletrabalhadores.

As sutilezas que os elementos fático-jurídicos da relação de emprego adquirem no teletrabalho serão verificadas a seguir, conferindo-se destaque à subordinação, que é alvo de muitas discussões. Não se pretende esgotar o tema, mas sim destacar aquilo que tem maior relevância.

3.2.1 Pessoaalidade

O artigo 2º, *caput*, da CLT fala em “prestação pessoal de serviços”. Em decorrência disso é que se afirma o caráter *intuitu personae*¹⁰³ da relação de emprego, porquanto deve o empregado realizar pessoalmente as atividades decorrentes do contrato, não podendo se fazer substituir por outrem. Trata-se, portanto, de uma obrigação personalíssima, que não se transmite a herdeiros ou sucessores em caso de falecimento do obreiro, ocasião em que se dissolverá o negócio jurídico.¹⁰⁴

Em certas circunstâncias, porém, admite-se a fungibilidade do trabalhador. Há casos em que o empregador consente com sua eventual substituição. Além disso, a própria lei ou instrumentos normativos da categoria podem autorizar tal modificação subjetiva (é o que ocorre na licença-maternidade, férias, afastamento em razão de doença ou acidente).

Destaque-se, ademais, que a pessoaalidade somente existe com relação ao

¹⁰² RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. Trad. Wagner D. Giglio. 1. ed. São Paulo: LTr; EDUSP, 1993.

¹⁰³ Trata-se de uma expressão latina que significa “em consideração à pessoa”. (INTUITU PERSONAE. In: SILVA, De Plácido e. **Vocabulário Jurídico**. Atual. por Nagib Slaibi Filho e Priscila Pereira Vasques Gomes. 29. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012, p. 771).

¹⁰⁴ DELGADO, Mauricio Godinho, *op. cit.*, p. 272.

empregado.¹⁰⁵ No que diz respeito ao empregador, prevalece no Direito do Trabalho o entendimento de que seria um ente despersonalizado, circunstância que autoriza, na relação de emprego, “a constante alteração subjetiva do contrato – desde que no polo empresarial –, mantendo-se em vigor as regras contratuais anteriores com relação ao mesmo empregado”.¹⁰⁶

No teletrabalho, a presença do pressuposto da pessoalidade gera certa dúvida: como ter a certeza de que a prestação de serviços se desenvolve de forma pessoal, já que é realizada em local distinto do estabelecimento da empresa, sem que haja contato direto com o empregador? Como saber se o empregado não está delegando as suas atividades a outrem? Nesse sentido, NASCIMENTO afirma:

Não são menores as dificuldades quanto à pessoalidade porque sabemos que à sua falta não há relação de emprego. O trabalho a distância, pelas mesmas razões, a menos que exercido num centro e com um superior, permite o concurso de outras pessoas, o que prejudica a configuração do contrato individual de trabalho, que é um contrato *intuitu personae*.¹⁰⁷

O requisito da pessoalidade, contudo, pode estar presente mesmo no trabalho que não é realizado num centro ou com a fiscalização de um supervisor, em razão do uso de ferramentas tecnológicas. Para garantir que o teletrabalhador preste de modo pessoal os serviços, seu acesso ao sistema operacional da empresa pode ser condicionado, por exemplo, ao uso de uma senha particular ou à identificação biométrica (por meio da captura de amostras de sua digital, íris, retina, voz).¹⁰⁸ Por outro lado, no caso de teletrabalhadores altamente qualificados em determinada área, com expressiva responsabilidade perante o empregador, seria bastante difícil imaginar a hipótese de substituição, mesmo quando inexistisse mecanismo eletrônico de controle.

¹⁰⁵ De forma excepcional, conforme destaca BARROS, a doutrina reconhece o traço *intuitu personae* com relação ao empregador (BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: Ltr, 2012, p. 188).

¹⁰⁶ DELGADO, Mauricio Godinho, *loc. cit.*

¹⁰⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26 ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 1013.

¹⁰⁸ Na empresa GOL Linhas Aéreas, por exemplo, o sistema utilizado pelas atendentes de call center que trabalham em casa exige, de 30 em 30 minutos, sua identificação biométrica. (ATENDENTE de call center da Gol fica em casa. Disponível em: <<http://info.abril.com.br/corporate/noticias/atendente-de-call-center-da-gol-fica-em-casa02072009-0.shtml>>. Acesso em 23/05/2012).

Para SOARES JÚNIOR, o elemento fático-jurídico da pessoalidade deve ser mitigado no teletrabalho. O autor defende que, à semelhança do que ocorre com os trabalhadores em domicílio, se deveria passar do “caráter de trabalho **pessoal** para trabalho de **responsabilidade pessoal**”. Em outras palavras, o empregado se responsabilizaria pela qualidade dos serviços prestados.¹⁰⁹ No trabalho em domicílio, de fato, não se analisa a questão da pessoalidade com muito rigor, “considerando-se que o empregado trabalha no seu próprio domicílio, onde o auxílio dos familiares vem sendo permitido, sem descaracterizar a relação empregatícia”.¹¹⁰ Assim, na visão do autor, seria lícito ao teletrabalhador, de forma excepcional, se fazer substituir por outrem na prestação dos serviços, respondendo apenas pela qualidade destes.

Deve-se notar, entretanto, que o princípio da boa-fé, aplicado ao Direito do Trabalho, implica a criação de “deveres jurídicos anexos e laterais” dentro da execução do contrato de trabalho, que “não se confundem com as obrigações principais decorrentes, mas são imprescindíveis ao perfeito andamento de qualquer relação obrigacional”.¹¹¹ Dentre esses deveres anexos, encontram-se os de omissão e segredo quanto à atividade e trabalho desenvolvidos, fundamentais dentro de uma sociedade em que a informação e comunicação são bens de grande valor. Nesse sentido, destaca BARROS que:

[...] o teletrabalhador deve, em especial, guardar segredo sobre as informações e as técnicas que lhe tenham sido confiadas pelo empregador. O fundamento desse dever reside na defesa da intimidade do titular do segredo ou de outros interesses legítimos de pessoas abarcadas pela confidência. Sua violação implica indiscrição sobre a informação e ofende a confiança, base da relação profissional, como também poderá violar a intimidade de quem confiou o segredo.¹¹²

Assim, é de se inferir que a eventual substituição do teletrabalhador, o qual por vezes tem acesso a métodos, informações e dados privilegiados, possa implicar a violação dos deveres laterais de omissão e segredo do contrato de trabalho,

¹⁰⁹ SOARES JÚNIOR, Abeilar dos Santos. Configurações jurídicas do tele-emprego. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 9, n. 475, grifo do autor. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/5836>>. Acesso em: 09/07/2012.

¹¹⁰ BARROS, Alice Monteiro de, *op. cit.*, p. 254.

¹¹¹ BARACAT, Eduardo Milléo. **A boa-fé do Direito Individual do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003, p. 255.

¹¹² BARROS, Alice Monteiro de, *op. cit.*, p. 267.

trazendo sérios riscos para a empresa e terceiros.

3.2.2 Não eventualidade

Para a configuração da relação de emprego se exige, além do requisito da pessoalidade, que a prestação de serviços ocorra de modo “não eventual” (artigo 3º, *caput*, da CLT). Assim, é preciso que “*o trabalho prestado tenha caráter de permanência (ainda que por um curto período determinado), não se qualificando como trabalho esporádico*”.¹¹³

O conceito de não eventualidade é bastante controverso no Direito do Trabalho e, por conta disso, quatro teorias foram criadas para tentar explicá-lo: “teoria da descontinuidade” (eventual é aquele que presta os serviços com rupturas temporais relevantes), “teoria do evento” (eventual é o trabalhador que realiza suas atividades em virtude de um acontecimento pontual, específico), “teoria dos fins do empreendimento” (eventual é o obreiro cujas atribuições não se relacionam aos objetivos normais da empresa, fazendo com que os serviços sejam prestados de forma esporádica e com curta duração) e “teoria da fixação jurídica” (eventual é aquele que não se fixa a determinada fonte de trabalho).¹¹⁴

É relevante salientar que a Lei do Trabalho Doméstico (Lei 5.859/1972) fala em “serviços de natureza contínua” (artigo 1º), optando pela teoria da descontinuidade, a qual, entretanto, foi expressamente rejeitada pela CLT quando tratou de “serviços de natureza não eventual” (artigo 3º, *caput*).

Nas situações concretas, diversos teletrabalhadores têm a possibilidade de definir seu horário de trabalho, adequando-o à sua rotina pessoal e familiar. Essa flexibilidade é apontada por muitos como uma grande vantagem resultante da adoção do teletrabalho e não deve ser óbice ao reconhecimento do requisito da não eventualidade. Por outro lado, o fato de em alguns casos inexistir o controle de jornada de trabalho não significa, necessariamente, a impossibilidade de aferição da não eventualidade. Na verdade, tal requisito precisa ser analisado com base nas

¹¹³ DELGADO, Mauricio Godinho, *op. cit.*, p. 273, grifo do autor.

¹¹⁴ *Ibidem*, p. 273-276.

teorias acima listadas, tomadas de forma conjunta.

À semelhança do que ocorre com o elemento da pessoalidade, a não eventualidade também pode ser apurada mediante o uso de recursos tecnológicos. No teletrabalho *on line*, é possível saber o tempo que o empregado ficou conectado, o número de pausas que realizou e também se extrapolou a jornada contratual. Mesmo na modalidade *off line*, existe a possibilidade de instalar um programa que faça o registro do tempo de trabalho, o que permitirá ao empregador fazer um controle da prestação, ainda que de forma diferida. Entretanto, destaca NILLES que “Como boa parte do trabalho ligado à informação exige raciocínio, é também invisível enquanto está sendo executado”, não havendo “uma maneira infalível de saber se um profissional de informações está realmente trabalhando, sem ler seus pensamentos [...]”.¹¹⁵ De fato, ainda que *softwares* permitam um controle mais efetivo da jornada, por vezes o tempo de prestação dos serviços não poderá ser aferido com exatidão. É o caso, por exemplo, de empregados que desenvolvem atividades ligadas a um processo de criação e raciocínio.

3.2.3 Onerosidade

Além de pessoal e não eventual, a prestação de serviços deve ocorrer “mediante salário”, nos termos do artigo 3º, *caput*, da CLT, para que se configure a relação de emprego. Assim, “[...] ao valor econômico da força de trabalho colocada à disposição do empregador deve corresponder uma contrapartida econômica em benefício obreiro, consubstanciada no conjunto salarial [...]”.¹¹⁶ O contrato de trabalho, portanto, tem caráter bilateral e oneroso (comutativo), pois resulta em obrigações e direitos recíprocos para as partes.

Para DELGADO, a análise da onerosidade deve compreender as dimensões objetiva e subjetiva, de forma combinada. Do ponto de vista objetivo, esse elemento fático-jurídico decorre do pagamento, realizado pelo empregador, do “complexo salarial”, isto é, do conjunto de parcelas que se destinam a remunerar o obreiro por

¹¹⁵ NILLES, Jack, *op. cit.*, p. 97.

¹¹⁶ DELGADO, Mauricio Godinho, *op. cit.*, p. 277.

conta do contrato de trabalho celebrado.¹¹⁷

O salário pode ser pago por dia, semana, quinzena ou mês (artigo 459/CLT). Além disso, parte de seu valor pode ser quitada sob a forma de utilidades, como alimentação, vestuário e habitação (artigo 458, *caput*, da CLT), desde que respeitado o limite legal (artigo 82, parágrafo único, da CLT). O salário, ainda, pode ser estipulado por unidade de tempo (quando o obreiro é remunerado pelo lapso temporal que ficou à disposição do empregador), por unidade de obra (quando a remuneração varia conforme o montante de riquezas produzido) ou de forma mista (o chamado salário-tarefa, quando se conjugam os critérios anteriores).¹¹⁸ Tais variadas possibilidades não descaracterizam a onerosidade.

A perspectiva subjetiva da onerosidade, por outro lado, é de análise geralmente dispensável nos casos concretos. Nesse plano, afirma DELGADO que tal elemento “[...] manifesta-se pela intenção contraprestativa, pela intenção econômica (intenção onerosa, pois) conferida pelas partes – em especial pelo prestador de serviços – ao fato da prestação de trabalho”.¹¹⁹ Em outras palavras, esse requisito se faz presente quando o obreiro pretende obter um proveito econômico em razão do labor prestado. Por conta disso é que o *animus contrahendi*, desejo do trabalhador de manter um vínculo de índole empregatícia e onerosa, é componente essencial da noção de onerosidade.¹²⁰

No teletrabalho, a análise da onerosidade não traz grandes complicações. A questão mais interessante diz respeito aos critérios utilizados para a definição da remuneração.

Conforme entende ARANDA, o salário “por unidade de tempo”, ainda que seja sistema pouco utilizado nos trabalhos à distância tradicionais, por conta da dificuldade de registro da jornada, é compatível com diversas hipóteses de teletrabalho (mesmo na modalidade *off line*). Há *softwares* que registram o tempo que o obreiro permaneceu em atividade, o que permite a comprovação da jornada que foi cumprida. Além disso, existem serviços que, necessariamente, precisam ser retribuídos com base nesse sistema, porque o rendimento exigido do obreiro não

¹¹⁷ *Ibidem*, p. 277-278.

¹¹⁸ *Ibidem*, p. 673-676.

¹¹⁹ *Ibidem*, p. 278.

¹²⁰ *Ibidem*, p. 279.

está devidamente fixado, as tarefas são bastante distintas, o empregador está mais interessado em qualidade do que quantidade de labor prestado. São atividades dotadas de processos de elaboração complexos ou mesmo de natureza criativa.¹²¹

Por outro lado, ARANDA ainda destaca que:

[...] la tradicional concepción del tiempo como parámetro fundamental de medida económica-jurídica del trabajo subordinado muestra evidentes signos de crisis en aquellos supuestos de teletrabajo en los que lo que resulta relevante es la valoración cualitativa de la prestación: en sectores de alta especialización, por ejemplo, para los que son imprescindibles laboriosos y sofisticados procesos de formación y aprendizaje, el valor de la actividad realizada no puede limitarse a la simple medida del tiempo de ejecución aun cuando este aspecto sea el más fácilmente perceptible [...].¹²²

Assim, aqueles teletrabalhadores de alta qualificação técnica, com grande margem de responsabilidade, cujos serviços são considerados, sobretudo, por sua qualidade, devem ser *“remunerados por referencia a la naturaleza de la misión confiada, la diligencia y competencia adecuadas a su cometido y la perfección de la labor realizada, independientemente del tiempo de trabajo efectivo”*.¹²³ Não basta para eles, portanto, a utilização do critério “tempo”.

O salário “por unidade de obra” também pode ser utilizado como critério para certas hipóteses de teletrabalho, visto que há atividades, como destaca ARANDA:

[...] herederas de la producción fragmentada, lineal y estandarizada de la fábrica taylorista [...]. No se puede ignorar la existencia de formas tayloristas de organización del trabajo en el marco de la informatización del trabajo de oficina, sobre todo en áreas administrativas con secuencias de trabajos rutinarios e también en el procesamiento electrónico de datos, en tareas tales como perforación o grabación de datos, actividades que repiten secuencias idénticas y que son, por tanto, susceptibles de ser retribuidas por unidad de obra.¹²⁴

A questão é que tal modalidade de remuneração não se mostra vantajosa para o empregado, porquanto se baseia somente no resultado final de sua atividade, que pode variar, e não no tempo dispendido. É justamente por isso que NILLES faz a seguinte exortação: “[...] os profissionais [teletrabalhadores] não devem trabalhar

¹²¹ ARANDA, Javier Thibault, *op. cit.*, p. 105-106.

¹²² *Ibidem*, p.106.

¹²³ *Ibidem*, p. 107.

¹²⁴ *Ibidem*, p. 108-109.

por tarefas. Não devem temer redução de renda por conta de um fluxo irregular de trabalho.”¹²⁵ Para ARANDA, será o salário almejado que determinará o nível de produtividade a ser alcançado,¹²⁶ conduzindo o empregado à intensificação de suas atividades e extensão de sua jornada de trabalho, em considerável prejuízo ao seu convívio familiar e saúde.

3.2.4 Subordinação

A prestação de serviços, para que configure uma relação de emprego, além de pessoal, não eventual e onerosa, deve ser subordinada (artigo 3º, *caput*, da CLT). Esse é o elemento que por excelência caracteriza o liame empregatício (ainda que os demais não possam ser esquecidos), sendo objeto de intenso debate nos dias atuais.

Ainda que a CLT não fale em subordinação, mas sim em dependência, o entendimento doutrinário recorrente é que sejam vocábulos sinônimos.¹²⁷

Quando da concepção da relação de emprego, houve várias tentativas para explicar a sua natureza jurídica. Num primeiro momento, recorreu-se aos institutos romanos da *locatio operarum* (locação de serviços) e *locatio conductio operis* (empreitada), que logo se mostraram incompatíveis com a novidade do fenômeno. Em seguida, foram desenvolvidas teorias no sentido de extrair a essência da relação de emprego, as quais levaram em conta características de ordem econômica, técnica, pessoal ou hierárquica e social.¹²⁸

Para a teoria da dependência econômica, como narra SANTOS, o que caracteriza a relação de emprego é “o fato de o prestador dos serviços depender exclusiva ou preponderantemente da remuneração que lhe paga o tomador dos

¹²⁵ NILLES, Jack, *op. cit.*, p. 132.

¹²⁶ ARANDA, Javier Thibault, *op cit.*, p. 111.

¹²⁷ LAMARCA, nesse sentido, aduz: “o elemento realmente característico da relação laboral é a *dependência* ou *subordinação*”. (LAMARCA, Antonio. **Contrato individual de trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1969, p. 103, grifo do autor).

¹²⁸ SANTOS, José Aparecido dos. Crítica aos critérios indicadores da subordinação jurídica. In: RAMOS FILHO, Wilson (Coord.). **Trabalho e regulação no Estado Constitucional**. v. 2. Curitiba: Juruá, 2011, p. 176.

serviços.” Essa teoria foi deixada de lado em razão das seguintes críticas: de um lado, porque levaria em conta critérios pré-jurídicos, incapazes de elucidar um fenômeno jurídico; de outro, porque a dependência econômica poderia estar presente mesmo na inexistência da relação de emprego.¹²⁹

A teoria da dependência técnica, por sua vez, defende que a nota distintiva da relação de emprego é o “poder que o empregador tem de determinar o modo pelo qual o trabalho deve ser executado, de efetuar a orientação técnica do serviço em vista do sistema de divisão de trabalho que adota”. Essa formulação teórica também foi alvo de questionamentos, porque, num sentido amplo, “a dependência técnica nada mais é do que uma dependência hierárquica”; num sentido estrito, ademais, “o termo é irrelevante, pois os trabalhadores intelectuais e os de nível mais elevado não se submetem à orientação técnica do empregador”.¹³⁰ De fato, em inúmeras situações os trabalhadores são contratados justamente por seu nível apurado de conhecimento técnico (*know-how*).

A teoria que acabou sendo aceita de uma forma geral pelos juristas é a da dependência pessoal ou hierárquica (também chamada de subordinação jurídica). Ela toma a subordinação a partir dos poderes de direção e fiscalização em que se investe o empregador, aos quais se contrapõe o dever de obediência do empregado. Nesse sentido, MARANHÃO acentua que a subordinação é uma situação jurídica que traz ao empregador “o poder de a) dirigir e comandar a execução da obrigação pelo empregado; b) controlar o cumprimento dessa obrigação; c) aplicar penas disciplinares [...]”.¹³¹

Essa formulação parte, à semelhança das anteriores, de critérios fáticos como comando, controle, poder, fiscalização e obediência, por mais que se pretenda jurídica.¹³² Ainda que seja útil para explicar a subordinação dentro de um modelo fordista, essa teoria hoje não é mais idônea para algumas situações: a dependência pessoal se torna rarefeita à medida que “novos e mais sofisticados sistemas produtivos são implantados (toyotismo, teletrabalho e outros), sem que isso signifique uma diminuição do poder do empregador e da submissão do

¹²⁹ *Idem*.

¹³⁰ *Ibidem*, p. 176-177.

¹³¹ MARANHÃO, Délio. **Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1966, p. 42.

¹³² SANTOS, José Aparecido dos, *op. cit.*, p. 178.

trabalhador”.¹³³

Como última tentativa de explicar a nota característica da relação de emprego, foi criada a teoria da dependência social, que combina as ideias de dependência econômica e hierárquica. Essa proposição foi criticada pelo fato de que não abrangeria somente a relação de emprego, mas também outras situações em que está presente a dependência (é o caso de desempregados, por exemplo).¹³⁴

Inspirando-se na jurisprudência francesa, ROMITA, na década de 1970, elabora uma noção objetiva de subordinação jurídica, em oposição à clássica visão de dependência pessoal ou hierárquica, que tinha nítido caráter subjetivista. Para o autor, a subordinação objetiva, deixando de lado a questão da hierarquia, seria a “integração da atividade do trabalhador na organização da empresa mediante vínculo contratualmente estabelecido, em virtude do qual o empregado aceita a determinação, pelo empregador, das modalidades de prestação de trabalho”.¹³⁵ Assim, não seria preciso que existisse “constante direção dos serviços, bastando haver a possibilidade jurídica da atuação da vontade do empregador sobre o trabalho do empregado”.¹³⁶ A qualificação do trabalhador como empregado, portanto, não mais dependeria do recebimento de intensas ordens, mas sim da integração de sua atividade naquilo a que visa a empresa. Entretanto, “a desproporção da fórmula elaborada” para a subordinação objetiva, “tendente a enquadrar como subordinadas situações fático-jurídicas eminentemente autônomas, contribuiu para seu desprestígio”.¹³⁷

Há, ainda, uma nova dimensão para exame da subordinação, chamada de estrutural, elaborada por DELGADO. Esse autor, atento à lógica com que opera o mercado de trabalho atual (caracterizado pela presença de relações de trabalho subordinadas que não podem ser qualificadas como relações de emprego, mas em que se verifica a hipossuficiência), propõe o alargamento do Direito do Trabalho, ou

¹³³ *Ibidem*, p. 179.

¹³⁴ *Ibidem*, p. 181.

¹³⁵ ROMITA, Arion Sayão. **A subordinação no contrato de trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1979, p. 82.

¹³⁶ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio, *loc. cit.*

¹³⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista Ltr**, São Paulo, v. 70, n. 06, p. 667, jun. 2006.

seja, a extensão de direitos fundamentais a relações de trabalho que não são empregatícias.¹³⁸ Para tanto, ele parte justamente do conceito de subordinação – o verdadeiro “óleo santo” que marca os “ungidos”, isto é, aqueles aos quais se aplicará o sistema protetivo laboral¹³⁹ –, elaborando a noção de “subordinação estrutural”:

Estrutural é, pois, a subordinação que se manifesta pela inserção do trabalhador na *dinâmica* do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, *mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento.*¹⁴⁰

Na análise do enquadramento jurídico do teletrabalho, há que se ter em vista que a noção clássica de subordinação, baseada na “emanação de ordens direta, presencial e pessoalmente pelo superior hierárquico”,¹⁴¹ pode não oferecer mais respostas adequadas. Se, por um lado, há contingente de teletrabalhadores que estão submetidos ao intenso poder de direção e fiscalização do empregador (ainda que à distância), potencializado pelo uso de ferramentas tecnológicas, sobretudo quando a prestação de serviços se desenvolve *on line*, de outro se encontram profissionais com razoável grau de autonomia, que podem definir livremente sua jornada e local de trabalho e muitas vezes não se integram nas atividades-fim da empresa. Para a caracterização do vínculo nestes casos, há que ter em mente que a noção de dependência pessoal não basta, podendo inclusive ser aplicada a ideia de subordinação estrutural proposta por DELGADO.¹⁴²

Assim, feitas essas considerações, entende-se que o teletrabalho pode ser, sim, prestado sob um vínculo de natureza trabalhista, desde que, como visto, se atente para a impossibilidade da noção clássica da subordinação em ofertar respostas adequadas para algumas situações.

¹³⁸ *Idem.*

¹³⁹ SANTOS, José Aparecido dos, *op. cit.*, p. 190.

¹⁴⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho, **Revista Ltr**, *loc. cit.*

¹⁴¹ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio, *op. cit.*, p. 62.

¹⁴² Cf. GENEHR, Fabiana Pacheco, *op. cit.*, p. 1092.

3.3 NORMATIZAÇÃO DO TELETRABALHO

3.3.1 Convenção 177 e Recomendação 184 da OIT

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi criada no ano de 1919 pelo Tratado de Versalhes, que pôs fim à Primeira Guerra Mundial. Sua concepção teve por objetivo a promoção da justiça social, a humanização do regime de trabalho e a melhoria das condições de labor em nível mundial. Em 1946, a OIT se tornou uma agência especializada da Organização das Nações Unidas (ONU), que fora criada no ano anterior. Atualmente, a OIT conta com 185 países-membros.

A Conferência Geral é um dos órgãos essenciais que compõem a OIT. Ela é dotada de função normativa e, por isso, tem competência para elaborar convenções internacionais e recomendações destinadas à salvaguarda dos direitos dos trabalhadores. Ao contrário das recomendações, as convenções geram obrigações para os Estados-membros ratificantes. Tal atividade normativa já resultou na edição de inúmeros instrumentos internacionais sobre matérias de grande relevância, como trabalho forçado, liberdade de associação, jornada de trabalho e proteção do salário.

Não existe qualquer convenção ou recomendação da OIT que discipline o teletrabalho. Alguns de seus países-membros têm tratado da matéria em âmbito interno (é o caso, por exemplo, de Portugal, França, Colômbia e, especificamente com relação à administração pública, Itália). Discute-se, então, a possibilidade de aplicação ao teletrabalho subordinado da Convenção 177 e Recomendação 184 da OIT, que se estendem sobre o trabalho em domicílio.

O artigo 1º da Convenção 177 conceitua trabalho em domicílio do seguinte modo:

Artículo 1. A los efectos del presente Convenio:
(a) la expresión **trabajo a domicilio** significa el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza:
(i) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador;
(ii) a cambio de una remuneración;
(iii) con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica

necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales.¹⁴³

Nos artigos 3º e 4º, o instrumento determina que os países ratificantes adotem uma política nacional que assegure, na medida do possível, a igualdade de direitos (acesso à previdência social, associação sindical, proteção em matéria de segurança e medicina do trabalho, formação profissional) entre os trabalhadores em domicílio e demais empregados, o que deverá ser levado em consideração pela legislação interna, instrumentos normativos da categoria e laudos arbitrais. O artigo 7º preceitua, ainda, que a legislação nacional voltada para a segurança e saúde no trabalho seja aplicada ao trabalho em domicílio.¹⁴⁴

A Recomendação 184 traz disposições mais específicas voltadas à tutela do trabalhador em domicílio, que se relacionam ao valor da remuneração, proteção do salário, aplicação das normas de medicina e segurança do trabalho, garantia da liberdade de associação, gozo de períodos de descanso, proteção por ocasião da rescisão do contrato de trabalho, direito de informação em relação às condições de trabalho, idade mínima para trabalhar. Esse instrumento, assim como a Convenção 177, visa à garantia de um tratamento isonômico entre trabalhadores em domicílio e demais empregados. Mas também contém algumas diretrizes específicas ao trabalho em domicílio, porquanto prevê, por exemplo, o pagamento de uma compensação ao obreiro em razão dos gastos relacionados à prestação dos serviços (energia, água, telefone, manutenção de equipamentos), bem como pelo tempo destinado ao cuidado com o maquinário, troca de ferramentas, dentre outros.¹⁴⁵

Não existe unanimidade quanto à possibilidade de aplicação da Convenção 177 e Recomendação 184 da OIT ao teletrabalho. De um lado, existem aqueles que sustentam que há evidente distinção entre o trabalho em domicílio e o teletrabalho, porquanto este conectaria o empregado de forma eletrônica ao empregador, o que

¹⁴³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Convenio sobre el trabajo a domicilio (n. 177). Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312322:NO>. Acesso em: 18/11/2012.

¹⁴⁴ *Idem*.

¹⁴⁵ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Recomendación sobre el trabajo a domicilio (n. 184). Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312522>. Acesso em: 18/11/2012.

nem sempre ocorreria naquele, sendo indevido o exame do teletrabalho à luz dos referidos diplomas da OIT.¹⁴⁶ Por outro, há quem entenda ser possível a aplicação de tais instrumentos internacionais ao teletrabalho, mas somente à sua modalidade “em domicílio”.¹⁴⁷

Não há como negar a distinção que existe entre o teletrabalho e o trabalho em domicílio. O que diferencia o teletrabalho é o uso de tecnologia e, como salienta BARROS, o contexto laboral em que se faz presente:

O teletrabalho distingue-se do trabalho a domicílio tradicional não só por implicar, em geral, a realização de tarefas mais complexas do que as manuais, mas também porque abrange setores diversos como: tratamento, transmissão e acumulação de informação; atividade de investigação; secretariado, consultoria, assistência técnica e auditoria; gestão de recursos, vendas e operações mercantis em geral; desenho, jornalismo, digitação, redação, edição, contabilidade, tradução, além da utilização de novas tecnologias, como informática e telecomunicações, afetas ao setor terciário.¹⁴⁸

Entretanto, não se pode esquecer que tanto o teletrabalho quanto o trabalho em domicílio são espécies de trabalho à distância. Rigorosamente, portanto, possuem características comuns. Nesse sentido, destaca ARANDA:

[...] no hay que olvidar que lo que individualiza ambos supuestos [trabalho em domicílio e teletrabalho] es esa “organización y dirección atípica” producto de una deslocalización que en el teletrabajo deviene posible gracias a las nuevas tecnologías. El paso del trabajo a domicilio al trabajo descentrado y de éste al teletrabajo, sin suprimir totalmente cada uno de ellos, supone una estratificación sociológica que no debe desconocer la figura unitaria del trabajo a distancia. De hecho, aun cuando teletrabajo y trabajo a domicilio tradicional son formas distintas tanto por sus instrumentos como por el contexto laboral en que aparecen, ambos grupos

¹⁴⁶ Como narra DI MARTINO, em tradução livre, “A aplicabilidade concreta desses instrumentos da OIT ao teletrabalho está longe de ser aceita por todos. Enquanto algumas pessoas sustentam, por exemplo, que ‘o teletrabalho deve ser discutido dentro do contexto estabelecido por essa Convenção’, outros têm argumentado que ‘embora o trabalho em domicílio e teletrabalho possam ter algumas características comuns, há, no entanto, uma distinção clara no fato de que o teletrabalho conecta os trabalhadores eletronicamente a seus empregadores, enquanto no trabalho em domicílio pode ser que isso não ocorra’.” No original: “*The concrete applicability of these ILO instruments to teleworking is far from being generally accepted. While some people have maintained, for example, that ‘telework should be discussed within the existing framework provided by this Convention’, others have argued that ‘while home work and telework might have some common features, there is none the less a clear distinction in the fact that teleworking connects the workers electronically to their employers, whereas home work might not do so’.*” (DI MARTINO, Vittorio, *op. cit.*, p. 107).

¹⁴⁷ Cf. DI MARTINO, Vittorio, *op. cit.*, p. 107; BARROS, Alice Monteiro de, *op. cit.*, p. 265-266.

¹⁴⁸ *Ibidem*, p. 258.

se solapan, de suerte que trabajadores a domicilio y teletrabajadores, especialmente los menos cualificados, comparten a menudo los mismos problemas.¹⁴⁹

Na visão desse autor, uma disciplina específica do trabalho em domicílio seria *“el ámbito natural en el que debería evolucionar el teletrabajo”*.¹⁵⁰ Além disso, ele não considera oportuno *“dotar al teletrabajo de una regulación específica propia en un momento en que 'la criatura está empezando a dar sus primeros pasos' y no tiene aún la consistencia necesaria que una regulación de este tipo requiere.”*¹⁵¹

É interessante notar que a própria União Europeia parece defender a regulação do teletrabalho a partir do trabalho em domicílio. Isso porque, em 1998, sua Comissão expediu a Recomendação 98/370, documento no qual exorta os países-membros a ratificarem a Convenção 177, considerando, dentre outros motivos, *“que la naturaleza del trabajo a domicilio está evolucionando rápidamente com la introducción de las nuevas tecnologías de la información, lo que hace más necesaria una protección apropiada.”*¹⁵²

Assim, partindo-se dessas considerações, é possível defender a regulação do teletrabalho subordinado a partir da Convenção 177 e Recomendação 184 da OIT. É preciso verificar, contudo, se tal aplicabilidade somente se daria com relação ao teletrabalho em domicílio, como defendem alguns autores.

A regulação do teletrabalho, para ARANDA, pressupõe que se considere o seu caráter unitário, ou seja, *“como mero trabajo a distancia, sin más requisitos”*, não sendo *“casualidad que entre las múltiples denominaciones que en su todavía corta vida ha recibido sea la de ‘tele-trabajo’ la que ha conocido mejor fortuna”*.¹⁵³ O teletrabalho, partindo-se desse posicionamento, não deve ser regulado de forma fragmentada (considerando-se as suas diferentes modalidades), mas sim em sua unidade, pois *“exigencias más o menos análogas de tutela pueden presentarse en todo el teletrabajo subordinado.”*¹⁵⁴ A consequência lógica desse pensamento é

¹⁴⁹ ARANDA, Javier Thibault, *op. cit.*, p. 285-286.

¹⁵⁰ *Ibidem*, p. 285.

¹⁵¹ *Ibidem*, p. 286.

¹⁵² *Idem*.

¹⁵³ *Ibidem*, p. 277.

¹⁵⁴ *Idem*.

admitir a aplicação dos instrumentos da OIT ao teletrabalho subordinado de uma maneira geral e não somente à sua espécie “em domicílio”.

Há que se pontuar, entretanto, que a adoção da Convenção 177, que data do ano de 1996, esbarra na vontade política de cada Estado-membro da OIT. Até o momento, apenas 10 países ratificaram esse instrumento (na América, somente a Argentina o fez). Em razão disso, o interessante seria que ao menos os parâmetros contidos na Recomendação 184 da OIT, já mencionados, fossem observados nas legislações internas.

Como o Brasil ainda não ratificou a Convenção 177,¹⁵⁵ na sequência serão analisados a Lei 12.551/2011 e Projeto de Lei 4.505/2008, que procuram normatizar em âmbito interno o teletrabalho.

3.3.2 Legislação brasileira

3.3.2.1 Lei 12.551/2011

Em 16/12/2011, foi publicada no Diário Oficial da União a Lei 12.551/2011 (fruto do Projeto de Lei 3.129/2004, de autoria do então Deputado Federal Eduardo Valverde, do PT/RO), responsável pela alteração do artigo 6º da CLT, além de nele incluir o parágrafo único:

Art. 6º. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

¹⁵⁵ Na medida em que a Convenção 177 da OIT veicula direitos humanos, caso seja aprovada, no Senado Federal e Câmara dos Deputados, em dois turnos, por três quintos dos votos de seus respectivos membros, será equivalente à emenda constitucional (artigo 5º, parágrafo 3º, da Constituição Federal).

A mudança no texto legal tem sido objeto de inúmeros comentários, palestras, artigos e reportagens. Ensejou, inclusive, a regulamentação do teletrabalho no âmbito do TST, por meio da Resolução Administrativa nº 1.499, de fevereiro de 2012, de seu Órgão Especial. Do mesmo modo, o CSJT, por meio da Resolução nº 109, de junho de 2012, regulou a realização do teletrabalho na Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus. Estima-se, ainda, que desde o início de 2012 o número de empresas que adotam programas de teletrabalho tenha crescido 30% no Brasil, segundo o Centro de Estudos de Teletrabalho e Alternativas de Trabalho Flexível (CETEL).¹⁵⁶

Comparando-se com a antiga redação do artigo 6º da CLT, o que se percebe é que a alteração foi tímida e equivocada. Ao tratar do trabalho “executado no domicílio do empregado” e “realizado a distância”, o legislador fez distinção indevida, porque, como já exposto no capítulo anterior, o “trabalho em domicílio” é uma espécie do gênero “trabalho à distância”, que também compreende o teletrabalho. Assim, bastaria ter falado em trabalho “realizado à distância”.

Além disso, a substituição da oração “desde que esteja caracterizada a relação de emprego” por “desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego” foi uma mudança desnecessária, porquanto apenas repetiu a ideia anterior com palavras distintas.

Logo que a Lei 12.551/2011 foi publicada, surgiu grande preocupação com relação à caracterização do tempo de sobreaviso (previsto no artigo 244, §2º, da CLT).¹⁵⁷ Para muitos juristas, seria preciso rever a Súmula 428 do TST, a qual determinava:

SOBREAVISO

O uso de aparelho de intercomunicação, a exemplo de BIP, “pager” ou aparelho celular, pelo empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso, uma vez que o empregado não permanece em sua residência aguardando, a qualquer momento, convocação para o serviço.

Assim, segundo o entendimento sumular, o uso de equipamentos

¹⁵⁶ ARCOVERDE, Letícia. Gestores aprendem a lidar com a distância. **Valor Econômico**, São Paulo, 05 jun. 2012. Disponível em: <<http://www.valor.com.br/carreira/2738818/gestores-aprendem-lidar-com-distancia>>. Acesso em 31/07/2012.

¹⁵⁷ Dispõe o mencionado artigo: “Art. 244. [...] § 2º Considera-se de ‘sobre-aviso’ o empregado efetivo, que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. Cada escala de “sobre-aviso” será, no máximo, de vinte e quatro horas. As horas de ‘sobre-aviso’, para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário normal.”

tecnológicos, fora do horário regular de trabalho, não caracterizava o regime de sobreaviso, porque não haveria impedimento da locomoção do empregado.

Entretanto, na “Segunda Semana do TST”, realizada entre os dias 10 e 14 de setembro de 2012, a redação da Súmula 428 foi alterada (Resolução 185/2012 do TST), passando a dispor:

SOBREAVISO. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º, DA CLT
I – O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza regime de sobreaviso.
II – Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distancia e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.¹⁵⁸

O regime de sobreaviso, assim, poderá ser caracterizado nas situações em que o empregado, utilizando aparelho de informática ou telecomunicação, aguarde a chamada para o serviço pelo empregador, durante seu período de descanso.

3.3.2.2 Projeto de Lei 4.505/2008

O Projeto de Lei 4.505/2008, de autoria do então Deputado Federal Luiz Paulo Velozzo Lucas (PSDB/ES) se trata de proposta bem mais ousada – se comparado à Lei 12.551/2011 – que visa a regulamentar a relação de emprego do teletrabalhador. O projeto se apoia no artigo 7º, XXVII, da Constituição Federal, que diz ser direito dos trabalhadores urbanos e rurais “a proteção em face da automação, na forma da lei”.

Em sua justificativa, o parlamentar expõe em linhas gerais a situação do teletrabalho nos EUA e Europa, dando destaque para o Código do Trabalho de Portugal, que, como já mencionado, contém disposições particulares ao tema. Ele sustenta que o teletrabalho não é adotado por muitas empresas em razão de não ser regulamentado. Em seu entendimento, não bastaria o recurso à analogia para tratar da matéria, aplicando-se normas de institutos semelhantes, sendo preciso criar

¹⁵⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 428, de 14 de setembro de 2012. **Livro de jurisprudência**, Brasília, p. 132. Disponível em: <<http://www.tst.gov.br/web/guest/livro-de-jurisprudencia>>. Acesso em 17/11/2012.

lei específica.

Logo no artigo 1º do projeto, conceitua-se o teletrabalho, assumindo-se a possibilidade de que seja prestado de forma autônoma ou subordinada:

Art. 1º. Para os fins desta Lei, entende-se como teletrabalho todas as formas de trabalho desenvolvidas sob controle de um empregador ou para um cliente, por um empregado ou trabalhador autônomo de forma regular e por uma cota superior a quarenta por cento do tempo de trabalho em um ou mais lugares diversos do local de trabalho regular, sendo utilizadas para realização das atividades laborativas tecnologias informáticas e de telecomunicações.

Parágrafo único. Entende-se por local de trabalho regular a sede da empresa ou qualquer outro local onde normalmente ocorre a produção e/ou são normalmente esperados os resultados do exercício laborativo.¹⁵⁹

Como já colocado no capítulo anterior, ARANDA, ao analisar quase uma centena de definições dadas a teletrabalho, percebe nelas a presença de três elementos comuns e interdependentes, relativos ao local da prestação de serviços, ao uso de tecnologias informáticas e telecomunicações e à alteração da sistemática de trabalho.¹⁶⁰ Na definição do projeto, percebe-se que não há menção à mudança na organização e modo de realização dos serviços diante da adoção do teletrabalho.

Interessante notar, igualmente, que se fixou um mínimo temporal para que o trabalho prestado longe do “local de trabalho regular” possa ser considerado teletrabalho, correspondente a mais de 40% do tempo de labor (o que corresponde a 17 horas e 36 minutos, partindo-se da jornada legal de 44 horas semanais). Para ARANDA, como já exposto, o mais importante seria fazer uma avaliação qualitativa, verificando-se em que momento ocorre uma transformação tal no modo de organização da atividade que o trabalhador não mais trabalha e sim teletrabalha.¹⁶¹

No artigo 2º do projeto, se faz menção aos telecentros, edificações dotadas de equipamentos telemáticos, que também não seriam “locais de trabalho regulares”.¹⁶²

¹⁵⁹ BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei Ordinária 4.505/2008. Regulamenta o trabalho à distância, conceitua e disciplina as relações de teletrabalho e dá outras providências. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=258249A0DF953297D048C7A5CE9225C7.node1?codeor=626255&filename=PL+4505/2008>. Acesso em 15/09/2012.

¹⁶⁰ ARANDA, Javier Thibault, *op. cit.*, p. 25.

¹⁶¹ *Ibidem*, p. 29-30.

¹⁶² BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei Ordinária 4.505/2008, *loc. cit.*

No artigo 3º, prevê-se que o teletrabalho seja utilizado como mecanismo para inserção de pessoas com “reduzida capacidade física” no mercado de trabalho. A Deputada Federal Manuela D'Ávila (PCdoB/RS), da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, apresentou emenda ao artigo, com a inclusão de parágrafo único que prevê a reserva de “vinte por cento de todos os postos de trabalho nacionalmente ofertados na modalidade em domicílio ou teletrabalho aos trabalhadores portadores de deficiência”.¹⁶³ O teletrabalho, ao reduzir a necessidade de deslocamentos, facilita a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, como se verá no próximo capítulo.

No artigo 4º, há previsão de medidas que devem ser adotadas pelo Estado para a efetivação do teletrabalho. Na redação original, havia uma determinação expressa de seu emprego pela Administração Pública, que foi suprimida por emenda apresentada pelo Deputado Federal Zenaldo Coutinho (PSDB/PA), da Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania, em razão de entender que a questão só poderia ser disciplinada por iniciativa do Presidente da República (por força do artigo 61, § 1º, II, “a”, da Constituição Federal). Há que se pontuar, contudo, que na prática já existem experiências de teletrabalho na Administração Pública.

O artigo 5º dispõe que a relação de emprego no teletrabalho terá como fundamento as disposições celetárias (em especial seu artigo 3º), ressalvadas as peculiaridades existentes (previstas no projeto e em instrumentos normativos da categoria).

O artigo 6º traz um rol meramente exemplificativo de direitos assegurados aos empregados teletrabalhadores, tendo recebido emenda proposta pela Deputada Federal Manuela D'Ávila:

Art. 6º São direitos mínimos do empregado teletrabalhador, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

- I. igualdade de tratamento no que diz respeito à filiação sindical, participação na negociação coletiva, proteção à saúde, segurança social e estabilidade no emprego, além da garantia à não discriminação e acesso à qualificação e informação profissionais;
- II. proteção ao salário, férias e sua respectiva remuneração, gozo de feriados, licenças previstas na CLT e faltas por doença;
- III. segurança, higiene e saúde no trabalho observadas as disposições do art. 7º;

¹⁶³ BRASIL. Câmara dos Deputados. Emenda ao Projeto de Lei Ordinária 4.505/2008. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=758291&filename=EMR+1+CTASP+%3D%3E+PL+4505/2008>. Acesso em 15/09/2012.

IV ressarcimento dos gastos extraordinários decorrentes das funções inerentes ao teletrabalho e não previstos na remuneração, observadas as disposições do art. 7º.¹⁶⁴

O ponto principal do Projeto, que não foi objeto de qualquer emenda, está no parágrafo único do artigo 6º:

Parágrafo único. Em razão do caráter de controle de jornada aberta e, via de regra, de forma virtual, aos empregados teletrabalhadores não será contemplado o direito às horas extras, devendo a remuneração ajustar-se às horas normais de trabalho.¹⁶⁵

Como se vê, excluiu-se do teletrabalho a possibilidade de percepção de horas extras, à semelhança do que ocorre com ocupantes de cargos de confiança (artigo 62, II, da CLT). A questão é bastante controversa na doutrina e por isso será analisada de forma mais profunda no capítulo seguinte. Desde logo convém assentar, contudo, que os mecanismos tecnológicos evidentemente tornam possível o controle de jornada no teletrabalho.

No artigo 7º, estão previstos os deveres do empregado teletrabalhador, dentre os quais o de “habitualidade e pessoalidade na execução de suas funções” (na verdade, se tratam de pressupostos para a existência do liame empregatício). Deve o obreiro, ainda, efetuar a “manutenção adequada dos equipamentos e materiais que lhe forem disponibilizados pelo empregador”, o que leva a crer que a responsabilidade pelo fornecimento dos instrumentos de trabalho (computador, telefone, celular, impressora, *scanner*) seria do empresário.¹⁶⁶ O assunto também será tratado em pormenor no próximo capítulo.

O artigo 8º determina que o contrato de trabalho deverá ser celebrado por escrito, trazendo a carga horária objetiva de trabalho, que não poderá ultrapassar o limite legal. O parágrafo único autoriza o labor no final de semana, por se tratar de uma “jornada de trabalho aberta”.¹⁶⁷

No artigo 9ª, por fim, há disposição no sentido de que ao teletrabalho

¹⁶⁴ *Idem.*

¹⁶⁵ BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei Ordinária 4.505/2008, *loc. cit.*

¹⁶⁶ *Idem.*

¹⁶⁷ *Idem.*

transnacional se aplica a *lex loci laboris*, isto é, a lei do local da prestação dos serviços, exceto se houver disposição contratual em sentido contrário. Privilegia-se, assim, a autonomia privada, aplicando-se de modo subsidiário o princípio da territorialidade, previsto no artigo 198 do Código de Bustamante (Decreto 18.871/1929) e na Súmula 207 do TST, recentemente cancelada.¹⁶⁸

Na medida em que o artigo não traz qualquer limite explícito à eleição da lei aplicável, salutar fazer menção a parâmetros constantes da Convenção de Roma. Vigente no âmbito da União Europeia, esse instrumento dispõe que o contrato de trabalho rege-se pela lei escolhida pelas partes (artigo 3º, “1”), sendo que tal opção “não pode ter como consequência privar o trabalhador da proteção que lhe garantem as disposições imperativas da lei que seria aplicável, na falta de escolha” (artigo 6º, “1”).¹⁶⁹ Assegura-se, assim, um mínimo de direitos ao trabalhador, levando-se em conta a sua condição de hipossuficiente. Além disso, na hipótese de não ter sido escolhida lei pelas partes, a Convenção não determina para todos os casos a imediata aplicação da *lex loci laboris*, sendo possível que se adote a legislação que esteja mais conectada ao caso (artigo 6º, “2”):

2. [...]

a) Pela lei do país em que o trabalhador, no cumprimento do contrato, presta habitualmente o seu trabalho, mesmo que tenha sido destacado temporariamente para outro país, ou

b) Se o trabalhador não prestar habitualmente o seu trabalho no mesmo país, pela lei do país em que esteja situado o estabelecimento que contratou o trabalhador, a não ser que resulte do conjunto das circunstâncias que o contrato de trabalho apresenta uma conexão mais estreita com um outro país, sendo em tal caso aplicável a lei desse outro país.

Desse modo, não deve o intérprete olvidar, na hipótese do Projeto converter-se em lei sem que esse artigo seja objeto de emenda, que a autonomia das partes

¹⁶⁸ A Súmula 207 do TST dispunha: “A relação jurídica trabalhista é regida pelas leis vigentes no país da prestação de serviço e não por aquelas do local da contratação”. Seu cancelamento deveu-se, em grande medida, ao disposto no art. 3º, II, da Lei 7.064/1982, que permite a aplicação da legislação brasileira quando esta for mais favorável do que a legislação do local de prestação dos serviços. A Lei 7.064/1982 (apelada de “Lei Mendes Júnior”) disciplina a peculiar situação de empregados transferidos ou contratados no Brasil para prestar serviços no exterior. Em princípio, ela somente se destinava a trabalhadores de áreas específicas (como engenharia, projetos e obras), mas com a modificação operada pela Lei 11.962/2009 passou a ser aplicada para qualquer obreiro transferido.

¹⁶⁹ CONVENÇÃO de Roma de 1980 sobre a lei aplicável às obrigações contratuais (versão consolidada). Disponível em: <[http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:41998A0126\(02\):PT:HTML](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:41998A0126(02):PT:HTML)>. Acesso em: 18/07/2012.

na escolha da legislação aplicável não é absoluta, em observância ao princípio protetivo. E, por outro lado, que nem sempre a aplicação da *lex loci laboris* trará a solução mais adequada ao caso objeto de discussão, pois pode ser que a ele esteja conectada de forma mais intensa outra legislação.

4 PRINCIPAIS CONSEQUÊNCIAS DA ADOÇÃO DO TELETRABALHO

4.1 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO

4.1.1 Em relação ao empregado

Ainda que nem todas as profissões sejam “teletrabalháveis”, muitas já admitem a utilização do teletrabalho, o qual, ainda que a tempo parcial e em telecentros, reduz a necessidade de deslocamentos e, por consequência, gastos com transporte e o estresse com vias congestionadas. No Brasil, por exemplo, segundo dados do Censo de 2010, há mais de um milhão de pessoas que levam mais de duas horas para dirigirem-se ao trabalho. Além disso, para mais de 6 milhões de trabalhadores, em sua maioria concentrados na Região Sudeste, esse mesmo percurso consome de uma até duas horas do dia.¹⁷⁰ O teletrabalho, de fato, pode ser uma estratégia interessante para parcela desse grupo.

Na medida em que gera economia do tempo dispendido com deslocamento, o teletrabalho permite que o obreiro dedique-se de modo mais significativo ao relacionamento com seus filhos, cônjuge ou companheiro, familiares, amigos, a *hobbies* e também atividades físicas.

O teletrabalhador, além disso, experimenta sensível redução de gastos com roupas, calçados, produtos cosméticos, quando as atividades forem desenvolvidas em seu próprio domicílio.

O teletrabalho, ainda, facilita a inclusão de alguns segmentos da população (sobretudo pessoas com deficiência) no mercado de trabalho.

Os resultados do Censo de 2010 mostram que 23,9% dos brasileiros têm algum tipo de deficiência (visual, auditiva, motora ou intelectual), sendo que a maior parte desses indivíduos não se encontra ocupada, isto é, não possui um trabalho

¹⁷⁰ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo demográfico 2010:** Características gerais da população, religião e pessoas com deficiência. Disponível em: <ftp://ftp.ibge.gov.br/Censos/Censo_Demografico_2010/Resultados_Gerais_da_Amostra/resultadosgerais_amostra.pdf>. Acesso em: 24/07/2012.

(remunerado ou não).¹⁷¹ Apesar de se tratar de expressivo contingente populacional, é fácil perceber que as cidades não foram planejadas para permitir que esse grupo de pessoas se desloque com liberdade: faltam rampas de acesso, guias rebaixadas, elevadores apropriados, calçamento que possibilite uma circulação segura. O transporte público, de uma forma geral, também não atende às suas necessidades. E a própria população, ao estacionar em vagas que são asseguradas por lei às pessoas com deficiência, reforça esse quadro desolador.

O teletrabalho, em princípio, vai ao encontro da pessoa com deficiência que, desejosa por um emprego, tem dificuldades para se deslocar ao estabelecimento da empresa. Nessa perspectiva, “[...] a deficiência deixa de ser um obstáculo a partir do momento em que estará trabalhando com seu cérebro, com seu conhecimento, que desconhece a limitação de espaço e locomoção.”¹⁷² Muitas empresas, no Brasil, têm utilizado o teletrabalho como estratégia para o cumprimento da “Lei de cotas” (Lei 8.213/1991), que determina a reserva de determinado percentual de vagas para pessoas com deficiência (artigo 93).

DI MARTINO sinaliza, entretanto, que a adoção do teletrabalho pode fazer com que aumente o isolamento e marginalização do deficiente.¹⁷³ De fato, o teletrabalho não deve ser um subterfúgio para que as empresas, o governo e a população de uma forma geral se esquivem da responsabilidade de promover a inclusão social da pessoa com deficiência. O autor ainda salienta que tratar o teletrabalho como “uma solução ideal de emprego para pessoas com deficiência” é algo arriscado, porquanto pode conduzir à falsa conclusão de que todos aqueles que possuem uma deficiência, qualquer que ela seja, fazem parte de um mesmo grupo, possuindo as mesmas exigências e necessidades.¹⁷⁴ Dessa forma, por mais que o teletrabalho possa realmente ser uma estratégia para a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, sua adoção para esse segmento de trabalhadores deve ser realizada de forma criteriosa.

O teletrabalho, nos casos em que se adota um horário de trabalho flexível, permite ao trabalhador gerir melhor o seu tempo, conciliando, conforme suas

¹⁷¹ *Idem.*

¹⁷² DARCANCHY, Maria Vidigal, *op. cit.*, p. 72.

¹⁷³ DI MARTINO, Vittorio, *op. cit.*, p. 83.

¹⁷⁴ *Idem.*

necessidades pessoais, familiares e biorritmo próprio, jornada de trabalho e afazeres privados. Nesse ponto, é crucial destacar que o teletrabalho, especificamente na modalidade em domicílio, pode não ser um meio que facilite o cuidado dos filhos.¹⁷⁵

Por mais que a adoção do teletrabalho proporcione benefícios de grande valia ao empregado, também acarreta algumas desvantagens. Na medida em que o teletrabalhador se encontra em local distinto do estabelecimento da empresa, não pode mais estabelecer contato direto com seus colegas, para trocar ideias e compartilhar dificuldades próprias e de sua família,¹⁷⁶ o que pode desencadear até mesmo um quadro de depressão. A ausência de relacionamento estreito com supervisores talvez solape suas possibilidades de promoção e ascensão profissional.¹⁷⁷ Existe a possibilidade, ainda, de que o teletrabalhador se torne um *workaholic*, viciado em trabalho, caso não consiga separar a sua vida profissional da privada. Por isso, Gil Gordon, consultor em teletrabalho, aconselha: “Somente porque o escritório está mais próximo de você, não significa que você precisa passar mais tempo trabalhando”.¹⁷⁸

A exposição durante longos períodos de tempo, especialmente ao computador, em posição incorreta, com mobiliário inadequado, pode desencadear lesões por esforço repetitivo (LER) e distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT) nos teletrabalhadores. É por isso que as normas relativas ao meio ambiente de trabalho merecem especial atenção.

O teletrabalho talvez incite a gula, o alcoolismo e a utilização de substâncias ilícitas,¹⁷⁹ especialmente quando realizado no domicílio. Por isso, exige-se autodisciplina e maturidade do empregado no cumprimento de suas atribuições.

¹⁷⁵ DI MARTINO destaca, por exemplo, a situação de uma teletrabalhadora que laborava num escritório localizado no andar de cima de sua casa e deixava seu filho aos cuidados de uma babá, no piso inferior. Ela se sentia culpada toda vez que a criança chorava (possivelmente porque, mesmo tão perto do filho, não pudesse deixar o trabalho e ir atendê-lo) e inclusive começou a usar fones de ouvido para tentar resolver o problema (*Ibidem*, p. 80). Esse simples exemplo revela a verdadeira tortura psicológica que o teletrabalho em domicílio pode representar para alguns pais com filhos pequenos.

¹⁷⁶ BARROS, Alice Monteiro de, *op. cit.*, p. 260.

¹⁷⁷ HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli, *op. cit.*, p. 44.

¹⁷⁸ MELLO, Alvaro. **Teletrabalho (Telework)**: o trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora. Rio de Janeiro: Qualitymark; ABRH-Nacional, 1999, p. 52. Disponível em: <<http://www.crasp.gov.br/crasp/conteudo/LivroQUALITYMARK.pdf>>. Acesso em 25/07/2012.

¹⁷⁹ HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli, *op. cit.*, p. 44-45.

4.1.2 Em relação à empresa

Para a empresa, o teletrabalho gera a diminuição dos gastos com locação e manutenção de imóveis, impostos, energia elétrica e uniformes profissionais. A redução de custos trata-se, sem dúvida, do motivo principal que conduz à adoção dessa nova modalidade de gestão do trabalho. O teletrabalho, ademais, aumenta a produtividade, visto que há menor número de interrupções e faltas ao trabalho. As atividades, além disso, não serão afetadas de uma forma geral na hipótese de greves no sistema público de transporte, epidemias, catástrofes naturais e humanas, porque se diminui a necessidade de deslocamentos. Afirma-se também que o teletrabalho reduz o índice de rotatividade (entradas e saídas) de funcionários dentro das empresas (*turnover*) e das despesas relacionadas a isso (ligadas à seleção, contratação e treinamento de novos profissionais).¹⁸⁰ O teletrabalho *offshore* permite à empresa operar de forma contínua, aproveitando-se dos fusos horários, e também ter acesso a “*un perfil profesional determinado, raro y poco móvil*”.¹⁸¹

Como já apontado anteriormente, o teletrabalho tem sido estratégia adotada pelas empresas para cumprir a “Lei de cotas” (Lei 8.213/1991). É interessante notar que MELLO, em estudo realizado com empresas que operam no setor de *call center* e *contact center*, verificou que essa de fato é uma “força propulsora” relacionada à adoção do teletrabalho.¹⁸²

O teletrabalho, porém, pode gerar algumas dificuldades em relação à empresa. O gasto com equipamentos eletrônicos, sua instalação e manutenção será considerável, especialmente na fase inicial de sua implantação. Além disso, há risco de que estranhos tenham acesso a informações confidenciais. Nesse sentido, como já colocado anteriormente,¹⁸³ será preciso que o teletrabalhador cumpra os deveres anexos de omissão e segredo quanto à atividade e trabalho desenvolvidos e que se adotem mecanismos de segurança eficientes. Para ARANDA, é necessário informar ao teletrabalhador, nos instrumentos normativos da categoria e contratos individuais

¹⁸⁰ NILLES, Jack, *op. cit.*, p. 170.

¹⁸¹ ARANDA, Javier Thibault, *op. cit.*, p. 262-263.

¹⁸² MELLO, Alvaro, **O uso do teletrabalho nas empresas de call center e contact center...**, p. 147.

¹⁸³ Vide item 3.2.1.

de trabalho, sobre a natureza restrita dos documentos que desenvolve e maneja, as responsabilidades daí decorrentes e as medidas disciplinares a que estará sujeito em caso de descumprimento do dever de sigilo.¹⁸⁴

Para a empresa, ainda, afirma-se que possa haver dificuldade no controle e supervisão dos funcionários. Como destaca MELLO, um dos empecilhos à adoção do teletrabalho no Brasil é a “cultura da ‘exigência da presença física no local de trabalho’”,¹⁸⁵ ou seja, ainda predomina o entendimento de que a fiscalização deva ser feita *vis-à-vis* pelo empregador. O avanço tecnológico, entretanto, vem de encontro a essa visão, porquanto permite ao empregador efetuar um controle bastante rígido sobre a prestação de serviços, inclusive em clara violação ao direito à intimidade de que é titular o empregado.¹⁸⁶ Por isso, é possível afirmar, nesse ponto, que a grande desvantagem existe para o teletrabalhador e não para a empresa.

4.1.3 Em relação à sociedade

Para a sociedade, o teletrabalho gera a diminuição do tráfego de veículos e, conseqüentemente, de congestionamentos e da emissão de combustíveis fósseis, os quais liberam gases que contribuem para o aquecimento do planeta e destruição da camada de ozônio (responsável por absorver a radiação ultravioleta).

Além disso, permite o desenvolvimento de áreas isoladas e periféricas. No Brasil, há um grande potencial para a instalação de telecentros em áreas rurais e

¹⁸⁴ ARANDA, Javier Thibault, *op. cit.*, p. 193.

¹⁸⁵ MELLO, Alvaro, **Teletrabalho (Telework)**..., p. 21.

¹⁸⁶ O “Strigoi”, *software* desenvolvido pela empresa mineira TWT INFO, lançado em 2012, monitora “[...] os programas que estão sendo executados nos computadores, permitindo que o responsável identifique quais tarefas foram realizadas, o tempo gasto em cada uma delas, como e-mails enviados, planilhas e documentos, uso de sistemas corporativos, sites visitados, entre outros, sem registrar o conteúdo das informações capturadas”. Além disso, inclusive “E-mails respondidos ou atividades realizadas fora do expediente de trabalho poderão ser monitoradas, diminuindo riscos futuros com reivindicações indevidas por parte de seu quadro de funcionários, além de promover um ambiente organizacional claro e confiável.” (STRIGOI: Make People Efficient. Disponível em: <<http://www.strigoi.com.br/>>. Acesso em 02/08/2012).

afastadas.¹⁸⁷ No Estado do Amazonas, por exemplo, 13,4% dos trabalhadores levam mais de uma hora para chegar ao trabalho, o que, para o IBGE, sugere a grande distância existente entre as regiões ocupadas.¹⁸⁸ As distâncias poderiam ser preenchidas por meio da tecnologia, permitindo que alguns profissionais não precisassem se deslocar tanto para trabalhar.

O teletrabalho, porém, também pode ocasionar alguns problemas para a sociedade. Como é fácil inferir, talvez resulte em dispersão social. Por outro lado, existe a possibilidade, sobretudo no teletrabalho transnacional, de que seja utilizado:

[...] como una fórmula encubierta de reducción de plantillas, de trabajo precario y mal pagado que propicie la explotación de minorías menos favorecidas, de rebaja en los niveles de protección o de 'dumping social' mediante el desplazamiento de trabajo a países con costes sociales más bajos.¹⁸⁹

De fato, baseando-se na lógica de aumento da lucratividade e redução de custos, não tem sido incomum que as empresas busquem mão de obra barata e pouco protegida em outros países. São conhecidos, por exemplo, os *call centers* norte-americanos instalados na Índia, país em que se fala a língua inglesa e, além disso, os salários são mais baixos e há tecnologia de ponta disponível.

4.2 ALGUNS PROBLEMAS JURÍDICOS DECORRENTES DO EMPREGO DO TELETRABALHO

4.2.1 Duração do trabalho

O teletrabalho provoca sensível alteração na noção de tempo de vida, ainda que tal particularidade não esteja presente, em regra, nas definições que lhe são dadas. Em razão de lidar com bens intangíveis (informações), pressupor a utilização

¹⁸⁷ DI MARTINO, Vittorio, *op. cit.*, p. 42.

¹⁸⁸ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo demográfico 2010:** Características gerais da população, religião e pessoas com deficiência, *loc. cit.*

¹⁸⁹ ARANDA, Javier Thibault, *op. cit.*, p. 21.

de meios tecnológicos e conferir ao obreiro, como regra, maior autonomia para gerir a sua rotina (permitindo que concilie atividades pessoais, familiares e laborais), ele faz com que se esmaça a divisão entre tempo de trabalho e de não trabalho. As teletrabalhadoras em domicílio, por exemplo, muitas vezes realizam suas atividades nos intervalos que a vida doméstica lhes permite, situação descrita pelos sindicatos alemães com a seguinte expressão: “*Küche, Kindern, Computer*” (cozinha, crianças, computador).¹⁹⁰ Por outro lado, existem pessoas viciadas em trabalho (os chamados *workaholics*), que não conseguem separar tempo de trabalho do necessário tempo de descanso.¹⁹¹

É preciso assentar, desde logo, que existe uma diversidade de formas pelas quais o teletrabalho é prestado na prática, podendo haver rígida simultaneidade com a atividade da empresa ou não. Ele, desse modo, não deve ser visto como sinônimo de autonomia na gestão do tempo de trabalho, pois não é isso o que se verifica em todos os casos.¹⁹²

Os teletrabalhadores, de uma forma geral, devem estar sujeitos ao regime de duração do trabalho previsto na CLT. O mero fato da prestação de serviços não ser realizada nas dependências da empresa não resulta na inviabilidade de controle da jornada de trabalho (veja-se, por exemplo, o caso dos motoristas¹⁹³). Ou seja, o

¹⁹⁰ É interessante mencionar, nesse ponto, pesquisa realizada com trabalhadores em domicílio na Finlândia, que analisou questões de gênero, referida por DI MARTINO. Percebeu-se que as mulheres que laboravam em casa organizavam sua rotina de trabalho conforme as necessidades da família, ao passo que os homens que trabalhavam nessa mesma condição definiam seu dia de trabalho consoante suas próprias escolhas e necessidades exigidas pelo trabalho, sem realizar qualquer trabalho doméstico além daquele que teriam feito caso tivessem laborado de modo convencional, fora de casa, no escritório (DI MARTINO, Vittorio, *op. cit.*, p. 81). Vê-se, portanto, que a fórmula “*Küche, Kindern, Computer*” faz com que algumas teletrabalhadoras em domicílio precisem cumprir a “tripla jornada de trabalho” de forma praticamente simultânea, não havendo nítida separação entre tempo de trabalho e tempo de não trabalho.

¹⁹¹ ARANDA, Javier Thibault, *op. cit.*, p. 69.

¹⁹² *Ibidem*, p. 69.

¹⁹³ MOTORISTA - HORAS EXTRAS - A partir da vigência da Lei 12.619/12, não se pode mais cogitar a inexistência de controle da jornada do empregado motorista, muito menos seu enquadramento no art. 62, I, da CLT. Tamanha é a compatibilidade de seu ofício com o controle de jornada, que o diploma obriga o empregador a adotá-lo. É tão inegável seu direito ao pagamento de horas extras, que a lei obriga o empregador a remunerá-las. [...] A obrigação patronal de controlar a jornada e o direito do motorista ao pagamento de horas extras, previstos na Lei 12.619/12, já poderiam ser plenamente reconhecidos antes mesmo de sua vigência. Para chegar a tal conclusão, bastava interpretar o art. 62, I, da CLT nos exatos termos de sua letra e de sua finalidade (estão afastados da tutela de duração do trabalho apenas os empregados que prestam atividades externas incompatíveis com controle de jornada) e abster-se de aplicá-lo indiscriminadamente a quaisquer situações de serviço prestado fora do estabelecimento do empregador. [...] o art. 62, I, da CLT trata apenas do trabalho externo incompatível com controle

teletrabalho não deve ser enquadrado de forma automática na previsão contida no artigo 62, I, da CLT. Assim, “a regra geral deve continuar sendo a da presunção da possibilidade do exercício do poder de controle da jornada de trabalho [...]”.¹⁹⁴ É de se notar, entretanto, que caso o teletrabalhador seja um gerente, isto é, exercente de cargo de gestão, recebendo gratificação de no mínimo 40% do salário do cargo efetivo, poderá ser enquadrado na hipótese do artigo 62, II, da CLT, ocasião em que a sua jornada não será controlada.

A aferição do tempo de labor é perfeitamente factível no teletrabalho, em razão das novas tecnologias da informação e comunicação. No teletrabalho *on line*, tal possibilidade mostra-se, realmente, indiscutível, já que o diálogo com a empresa é constante e a transmissão dos resultados acontece em tempo real. Mas mesmo na modalidade *off line* é possível que se instale um programa que faça o registro do tempo de trabalho, bem como da fruição de descansos obrigatórios. Nesses dois casos, não há problemas na verificação do efetivo cumprimento da jornada de trabalho.¹⁹⁵

Em algumas atividades mais complexas ou ligadas a um processo criativo, porém, é mais difícil mensurar o tempo de trabalho. ARANDA sugere que, nesses casos, “*el tiempo de trabajo podría eventualmente ser evaluado, de manera global, por referencia al mismo trabajo efectuado en la empresa*”, questionando a aplicabilidade das normas relativas à duração da jornada. Ele destaca, ainda, que há algumas situações em que não é possível igualar o tempo de trabalho àquele que foi registrado pelo computador do obreiro (nas atividades cuja execução representa apenas a etapa final de um prévio processo criativo, por exemplo).¹⁹⁶ De fato, ainda que existam *softwares* que permitam um controle mais efetivo da jornada, em alguns

de jornada e atualmente já não é razoável supor que essa seja a condição de trabalho dos empregados motoristas. [...] A Lei 12.619/12 não alterou as circunstâncias fáticas em que estão inseridos os empregados motoristas, nem modificou suas condições de trabalho, mas apenas reconheceu de forma expressa (e agora inegável) uma realidade anterior: a circunstância de que a atividade por eles prestada está, sim, sujeita a controle de jornada pelo empregador, estendendo-lhes as consequências jurídicas daí advindas (pagamento de horas extras). Sentença mantida. (PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Recurso ordinário n. 01389-2011-671-09-00-9. Relator: Desembargador Paulo Ricardo Pozzolo. **DEJT**, 26 out. 2012. Disponível em: <http://www.trt9.jus.br/internet_base/jurisprudenciaman.do?evento=Editar&chPlc=5161964>. Acesso em 26/11/2012).

¹⁹⁴ HOFFMANN, Fernando, *op. cit.*, p. 256-257.

¹⁹⁵ ARANDA, Javier Thibault, *op. cit.*, p. 70-71.

¹⁹⁶ *Ibidem*, p. 71-72.

casos o tempo real de prestação dos serviços não será aferido por eles.

É de se notar que o *Code du Travail* francês dispõe que se não houver um acordo coletivo aplicável, o contrato de trabalho ou modificação posterior que sofrer deverá precisar a modalidade de controle do tempo de labor no teletrabalho.¹⁹⁷ No teletrabalho, de fato, o controle de jornada deve ser realizado pelo empregador, à semelhança do que recentemente se previu para os motoristas (artigo 2º, V, da Lei 12.619/2012). Isso porque tal procedimento se mostra compatível, em regra, com a dinâmica dessa nova forma de prestação de serviços.

Em decorrência da possibilidade e mesmo dever de controle da jornada pelo empregador, torna-se inquestionável o direito à percepção de horas extras. É por isso que parágrafo único do artigo 7º do Projeto de Lei 4.505/2008, que exclui do teletrabalhador esse direito, mostra-se equivocado. Em sua justificativa, o autor do Projeto diz que a despeito da “existência de modernos programas e *softwares* onde existe um controle de *log on* [...] não é possível aferir com segurança integral que o tempo despendido no equipamento será sinônimo de horas trabalhadas.”¹⁹⁸ Hoje há *softwares* que permitem ao empregador monitorar, em tempo real, as atividades do empregado (teletrabalho *on line*), como programas que estão sendo executados, *sites* visitados, tarefas realizadas. E é possível também fazer esse controle de forma diferida (teletrabalho *off line*). Ou seja, a tecnologia permite, sim, que na maioria dos casos se faça um controle efetivo da jornada, como já havia sido dito, o que implica a possibilidade de percepção de horas extras.

A distribuição das horas de trabalho também é um aspecto que desperta grande interesse. Aponta-se que um dos chamarizes do teletrabalho é a flexibilidade de horário que proporciona: “*los teletrabajadores no estarían sometidos a un horario laboral rígido y serían libres de elegir a qué horas desean trabajar, por cuánto tiempo y cuándo quieren interrumpir su tarea*”.¹⁹⁹ Essa, entretanto, não é uma característica exclusiva do teletrabalho, ainda que nele se verifique de modo mais intenso. Muitas pessoas que laboram nas dependências da empresa já têm experimentado, por exemplo, a possibilidade de um horário flexível de trabalho, quando se permite que

¹⁹⁷ Dispõe o artigo L1222-9, em sua alínea V, no original: “*A défaut d'accord collectif applicable, le contrat de travail ou son avenant précise les modalités de contrôle du temps de travail.*” (FRANÇA. *Code du Travail*, *loc. cit.*).

¹⁹⁸ BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei Ordinária 4.505/2008, *loc. cit.*

¹⁹⁹ ARANDA, Javier Thibault, *op. cit.*, p. 85.

escolham, dentro de limites fixados pelo empregador, o horário em que desejam trabalhar.²⁰⁰ De fato, dentro de uma lógica de aumento da lucratividade, não há razão para que o empregador, em muitas situações, exija a rigidez de horário: ele prefere dar uma margem de autonomia ao “colaborador” para depois cobrar sua motivação e afinco no desenvolvimento das atribuições.

Por fim, cabe mencionar o chamado “direito à desconexão”, fundamental na atualidade, ainda que não exclusivo ao teletrabalho. Ele pode ser conceituado como o “direito do assalariado de não permanecer ‘lincado’ com o empregador fora dos horários de trabalho, nos finais de semana, férias ou quaisquer outros períodos que sejam destinados ao seu descanso”.²⁰¹ De fato, em razão dos meios tecnológicos, sobretudo do telefone celular, o empregador pode entrar em contato com seu empregado a qualquer momento, independentemente do lugar onde ele esteja. “Paradójicamente”, salienta ARANDA, “*cuanto más se aleja el teletrabajador del centro de trabajo más omnipresente puede estar la empresa en su vida*”.²⁰²

A recente alteração da Súmula 428 do TST, referida anteriormente,²⁰³ é sem dúvida um grande passo para a concretização desse direito. Se agora o empregado aguardar, utilizando aparelho de informática ou telecomunicação, a chamada para o serviço pelo empregador, durante seu período de descanso, estará caracterizado o regime de sobreaviso. Passou-se a entender que, a despeito da possibilidade de locomoção, o empregado se encontraria disponível ao empregador. Na medida em que cada escala de sobreaviso dura no máximo 24 horas (artigo 244, §2º, CLT), não poderia o empregado ficar conectado à empresa por tempo indefinido. Em outras palavras, reconheceu-se o seu direito à desconexão, o qual, na visão de RESEDÁ, seria mais uma forma de repouso de que deve o empregado desfrutar.²⁰⁴

²⁰⁰ Cf. OLIVEIRA, Maurício. Sem relógio de ponto. **Revista VEJA**. n. 1674, 8 nov. 2000. Disponível em: <http://veja.abril.com.br/081100/p_148.html>. Acesso em 27/11/2012.

²⁰¹ RESEDÁ, Salomão, *op. cit.*, p. 169.

²⁰² ARANDA, Javier Thibault, *op. cit.*, p. 90.

²⁰³ Vide item 3.3.2.1.

²⁰⁴ RESEDÁ, Salomão, *op. cit.*, p. 171.

4.2.2 Saúde física e mental do teletrabalhador

O uso de tecnologias da informação e comunicação para a prestação de serviços traz uma série de implicações relacionadas à saúde do trabalhador, de ordem física e psicológica. São conhecidos, por exemplo, os riscos da utilização contínua do computador, de uma postura incorreta e da falta de equipamentos e móveis adequados à prestação dos serviços. No teletrabalho, essas questões se agravam, porque o empregado está distante fisicamente do estabelecimento do empregador. Como saber se é adequado o meio em que desenvolve a sua atividade ou mesmo se o modo como a realiza respeita as normas relacionadas à segurança e medicina do trabalho?

A *Encyclopaedia of Occupational Safety and Health* da OIT elenca alguns problemas relacionados à saúde e segurança no teletrabalho: qualidade interna do ar (*indoor air quality*), riscos de incêndio (*fire hazards*), riscos ergonômicos (*ergonomics hazards*), iluminação (*lighting*) e estresse ocupacional (*occupational stress*).²⁰⁵ No presente tópico, alguns desses itens serão abordados.

A obra da OIT trata dos riscos ergonômicos presentes especificamente no teletrabalho desenvolvido em domicílio. Indica-se, nessa hipótese, que o mobiliário pessoal do empregado (mesas, cadeiras, prateleiras) geralmente é utilizado para a prestação de serviços. Afirma-se, ainda, que a ausência de um espaço apropriado para o trabalho pode resultar em curvatura excessiva da coluna, posturas inadequadas e outros fatores relacionados às conhecidas lesões por esforço repetitivo (*cumulative trauma disorders*). Acrescenta-se, ademais, que trabalhar em ambientes frios ou não aquecidos de maneira adequada pode contribuir para lesões musculoesqueléticas.²⁰⁶

É possível que uma iluminação inapropriada, sustenta-se ainda, resulte em posturas corporais inadequadas, cansaço nos olhos e problemas visuais. Para evitar problemas, é preciso, por exemplo, que as superfícies das paredes e dos móveis sejam neutras, com um acabamento sem brilho (algo que, apesar de ser observado

²⁰⁵ TELEWORK. In: *ENCYCLOPAEDIA of Occupational Health and Safety of International Labor Organization*. Geneva, 1998. Disponível em: <http://www.ilo.org/safework_bookshelf/english?d&nd=170000102&nh=0>. Acesso em 27/11/2012.

²⁰⁶ *Idem*.

no ambiente de trabalho, não é um padrão para a decoração e *design* da casa).²⁰⁷

Feitas essas considerações, crucial que se faça menção à NR 17 do MTE, que “visa a estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente”²⁰⁸ no Brasil.

A NR 17 estabelece padrões que devem ser observados em relação ao mobiliário, equipamentos, condições ambientais dos postos de trabalho, organização do trabalho. No item 17.3.1, determina: “Sempre que o trabalho puder ser executado na posição sentada, o posto de trabalho deve ser planejado ou adaptado para esta posição”. O item 17.3.3 traz requisitos mínimos de conforto a serem atendidos pelos assentos do posto de trabalho. Existe a possibilidade, ainda, de que se exija suporte para os pés (item 17.3.4).²⁰⁹

Em relação aos equipamentos eletrônicos com terminal de vídeo, o item 17.4.3 prevê que se observe o seguinte:

- a) condições de mobilidade suficientes para permitir o ajuste da tela do equipamento à iluminação do ambiente, protegendo-a contra reflexos, e proporcionar corretos ângulos de visibilidade ao trabalhador;
- b) o teclado deve ser independente e ter mobilidade, permitindo ao trabalhador ajustá-lo de acordo com as tarefas a serem executadas;
- c) a tela, o teclado e o suporte para documentos devem ser colocados de maneira que as distâncias olho-tela, olho-teclado e olho-documento sejam aproximadamente iguais;
- d) serem posicionados em superfícies de trabalho com altura ajustável.²¹⁰

Os locais de trabalho, ainda, devem possuir uma iluminação adequada, que seja apropriada à atividade (item 17.5.3), uniformemente distribuída e difusa (item 17.5.3.1). É preciso que sejam evitados: ofuscamento, reflexos incômodos, sombras e contrastes excessivos (item 17.5.3.2).²¹¹

²⁰⁷ *Idem.*

²⁰⁸ BRASIL. Ministério do Trabalho. Norma Regulamentadora NR-17 - Ergonomia. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BE914E6012BEFBAD7064803/nr_17.pdf>. Acesso em 27/11/2012.

²⁰⁹ *Idem.*

²¹⁰ *Idem.*

²¹¹ *Idem.*

Se a atividade desenvolvida relacionar-se a teleatendimento/telemarketing, há regras específicas prevista no anexo II da NR 17.²¹²

Segundo o artigo 157 da CLT, cabe às empresas “cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho”. Além disso, elas têm o dever de “instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais”, bem como “facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente”.

Partindo-se dessa disposição legal, entende-se como dever do empregador a garantia de um ambiente de trabalho adequado ao teletrabalhador, como se ele desenvolvesse as suas atribuições no estabelecimento empresarial, o que inclui, como já apresentado, o fornecimento de mobiliário, iluminação e equipamentos adequados. Nesse sentido, o item 20 da Recomendação 184 da OIT:

20. Los empleadores deberían tener la obligación de:

- (a) informar a los trabajadores a domicilio acerca de cualquier riesgo relacionado con su trabajo, que conozca o debería conocer el empleador, señalarles las precauciones que fuese necesario adoptar y, según proceda, facilitarles la formación necesaria;
- (b) garantizar que las máquinas, herramientas u otros equipos que faciliten a los trabajadores a domicilio estén provistos de los dispositivos de seguridad adecuados y adoptar medidas razonables con el fin de velar por que sean objeto del debido mantenimiento;
- (c) facilitar gratuitamente a los trabajadores a domicilio el equipo de protección personal necesario.²¹³

A questão que se coloca, nesse ponto, se refere ao modo de controle das condições de trabalho quando o teletrabalho for desenvolvido em domicílio. Se ao empregador cabe “cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho” e ao MTE fiscalizar se isso de fato ocorreu, existe a evidente necessidade de que se tenha acesso ao local de trabalho. Apesar disso, a inviolabilidade de domicílio é um direito fundamental assegurado pela Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º, XI: “a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial”. A solução, na medida em que o artigo fala na impossibilidade de ingresso “sem

²¹² *Idem.*

²¹³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Recomendación sobre el trabajo a domicilio (n. 184), *loc. cit.*

consentimento”, é que o empregado autorize as visitas ao seu domicílio, as quais deverão ser precedidas de comunicação prévia por parte do empregador e MTE. Tal acesso, ainda, deve se restringir ao espaço do domicílio onde a atividade seja realizada.²¹⁴ Para disciplinar a questão, prevê o artigo 170º, “2”, do Código do Trabalho português:

2 – Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, a visita ao local de trabalho só deve ter por objecto o controlo da actividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho e apenas pode ser efectuada entre as 9 e as 19 horas, com a assistência do trabalhador ou de pessoa por ele designada.²¹⁵

De fato, também é preciso que se fixe um horário limite de acesso ao local de trabalho pelo empregador e MTE.

Em relação ao estresse enfrentado pelo empregado, já assinalado como um dos fatores de risco relacionados ao teletrabalho, é preciso que também sejam feitos alguns comentários.

A *Encyclopaedia of Occupational Safety and Health* da OIT aponta como agentes estressores no teletrabalho: a privação dos benefícios pessoais e profissionais decorrentes da interação contínua com colegas de trabalho e chefes; o possível impedimento de que o profissional se envolva em atividades para desenvolvimento de sua carreira, inclusive em relação às oportunidades de promoção, em decorrência do isolamento que o teletrabalho talvez gere; o sofrimento (pessoal e profissional) de trabalhadores que gostam de estar perto de outras pessoas (*gregarious workers*) e dependem de contato pessoal.²¹⁶ A falta de comunicação resultante do isolamento do teletrabalhador, em casos extremos, pode fazer com que o obreiro pense, num quadro paranoico, que seus colegas de trabalho estão falando mal dele pelas costas ou roubando ideias.²¹⁷

Além disso, na hipótese de teletrabalhadores em domicílio que tenham crianças, pessoas com deficiência ou pais idosos em sua casa, seria agente

²¹⁴ ARANDA, Javier Thibault, *op. cit.*, p. 169 e 173.

²¹⁵ PORTUGAL, *op. cit.*, p. 960.

²¹⁶ TELEWORK. In: *ENCYCLOPAEDIA of Occupational Health and Safety of International Labor Organization*, *loc. cit.*

²¹⁷ DI MARTINO, Vittorio, *op. cit.*, p. 98.

estressor a falta de concentração devida ao trabalho, diante da preocupação em atender as necessidades familiares, que faz com que o teletrabalhador não corresponda às expectativas da empresa. É preciso, assim, que o teletrabalho não seja considerado como uma alternativa para que o empregado possa cuidar de filhos ou idosos. A condição do teletrabalhador deve ser avaliada caso a caso, justamente para que se evite possível situação de estresse dessa natureza. Além disso, a adoção do teletrabalho sempre deve ser voluntária.²¹⁸

Um agente estressor que merece ser analisado de forma mais detida é, sem dúvida, o monitoramento por meio de ferramentas eletrônicas. Como nota ARANDA,

El programa permite estrechar la vigilancia del teletrabajador, haciéndola constante, minuciosa, capaz de llevar en su manifestación extrema a un intolerable 'control total'. Piénsese, a título de ejemplo, en el caso de algunos trabajadores, sometidos a un control de productividad, a los que se pide explicaciones sobre pausas de algunas centésimas de hora. Tales sistemas inciden sobre la persona del trabajador, el cual consciente de que el empresario controla su comportamiento laboral y que hasta el más pequeño detalle queda registrado en el ordenador, se ve sometido a una especial tensión, estrés y alienación motivada por esa constante y continuada 'presencia'.²¹⁹

A possibilidade permanente de controle, sem que se saiba exatamente o seu momento, de fato cria no empregado um sentimento tensão, um misto de medo e ansiedade. DEJOURS, ao analisar a atividade desenvolvida por telefonistas, verificou que esse “medo de ser vigiado é vigiar-se a si mesmo”, ou seja, se torna uma verdadeira estratégia para que a noção de hierarquia seja respeitada pelo funcionário.²²⁰ O autor notou, ainda, que os mecanismos de defesa (tensão, agressividade, nervosismo) contra o medo e ansiedade gerados pelo controle (e outros fatores) provocam aumento da produtividade (ao menos num primeiro momento).²²¹ A tensão gerada pela possibilidade de controle simultâneo faz com que o empregado intensifique as suas atividades. No teletrabalho, tendo-se em vista as inimagináveis possibilidades de fiscalização trazidas pelos *softwares*, isso

²¹⁸ TELEWORK. In: ENCYCLOPAEDIA of Occupational Health and Safety of International Labor Organization, *loc. cit.*

²¹⁹ ARANDA, Javier Thibault, *op. cit.*, p. 141-142.

²²⁰ DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. Trad. Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 5. ed. ampl. São Paulo: Cortez Editora, 2005, p. 102.

²²¹ *Ibidem*, p. 102-104.

realmente pode ocorrer. O monitoramento eletrônico, fator estressor no teletrabalho, assim, pode levar ao aumento da produtividade em razão da ansiedade e medo que gera no teletrabalhador, ao menos de início.

4.2.3 Fornecimento e manutenção dos instrumentos de trabalho. Custeio das despesas com telefone, provedor de *Internet* e energia elétrica

O teletrabalho necessariamente será desenvolvido mediante a utilização da informática ou de telecomunicações (telemática). A alguns teletrabalhadores bastará um simples telefone celular para a prestação de serviços, enquanto para outros será necessário um verdadeiro arsenal tecnológico.

Quem é responsável, entretanto, por adquirir e bancar as despesas com conservação dos aparelhos de que necessita o teletrabalhador? Para BELMONTE, essa responsabilidade cabe unicamente ao empregador.²²² Já NILLES entende que “[o] fornecimento ou não de equipamentos ou serviços é decisão exclusiva da empresa. [...] A companhia fica responsável pela manutenção de rotina de equipamentos e software de sua propriedade”. Na visão do autor, ademais, se o trabalhador quiser utilizar máquinas próprias, será ele o responsável por sua manutenção e possíveis consertos.²²³ É interessante notar, nesse sentido, ainda que não se trate de hipótese de vínculo de natureza empregatícia, mas sim estatutária, que tanto a Resolução 109/2012 do CSJT²²⁴ quanto a Resolução Administrativa

²²² BELMONTE, Alexandre Agra. Problemas jurídicos do teletrabalho. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, n. 127, p. 21, jul./set. 2007.

²²³ No modelo do contrato de teletrabalhador elaborado por NILLES, consta a seguinte cláusula: “3. Após receber autorização, poderei utilizar meus próprios equipamentos e/ou softwares para trabalhar. A companhia não assume nenhuma responsabilidade pela manutenção ou reparos de meus próprios equipamentos.” (NILLES, Jack, *op. cit.*, p. 214).

²²⁴ Dispõe a Resolução 109/2012 do CSJT em seu artigo 12: “O servidor responsabilizar-se-á por providenciar as estruturas física e tecnológica necessárias à realização do teletrabalho.” (BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Resolução n. 109, de 29 de junho de 2012. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Brasília, n. 1013, 4 jul., 2012. Disponível em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/25000/2012_res0109_csjt.pdf?sequence=1>. Acesso em 16/11/2012).

1499/2012 do TST²²⁵ determinam ser responsabilidade dos servidores providenciar os equipamentos e móveis necessários ao teletrabalho.

O empregador, segundo conceitua a CLT, em seu artigo 2º, *caput*, “é a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal dos serviços”. Com base nesse dispositivo, entende-se que a figura do empregador é marcada por sua despersonalização, bem como assunção dos riscos do empreendimento e da prestação de serviços. Assim, “o contrato de trabalho transfere a uma única das partes todos os riscos a ele inerentes e sobre ele incidentes: os riscos do empreendimento empresarial e os derivados do próprio trabalho prestado.”²²⁶

Se o teletrabalhador for responsável pela aquisição e posterior manutenção dos equipamentos necessários à prestação dos serviços, a ele serão transferidos os riscos da atividade empresarial. Na hipótese de furto dos aparelhos, por exemplo, o empregado, se não puder comprar outros, não terá mais condições de prosseguir na prestação dos serviços.²²⁷

Assim, partindo-se da premissa de que os riscos da atividade devem recair sobre o empresário, cabe a ele garantir os meios para que o serviço seja prestado pelo teletrabalhador. A CLT, inclusive, elenca algumas utilidades que serão fornecidas pelo empregador ao empregado de modo a viabilizar a atividade deste, dentre as quais “vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço” (artigo 458, §2º, I).

Nesse sentido, o *Code du Travail* da França preceitua, em seu artigo L1222-10, que é responsabilidade do empregador arcar com todos os gastos decorrentes do exercício do teletrabalho, notadamente o custo com *hardwares* (*matériels*),

²²⁵ Determina a Resolução Administrativa 1499/2012 do TST em seu artigo 7º: “Compete exclusivamente ao servidor providenciar as estruturas física e tecnológica necessárias à realização do teletrabalho, mediante uso de equipamentos ergonômicos e adequados. Parágrafo único. O servidor, antes do início do teletrabalho, assinará declaração expressa de que a instalação em que executará o trabalho atende às exigências do *caput*, podendo, se necessário, solicitar a avaliação técnica do Tribunal.” (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Resolução Administrativa n. 1.499, de 1º de fevereiro de 2012. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Brasília, n. 912, 3 fev. 2012. Disponível em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/19477/2012_ra1499.pdf?sequence=1>. Acesso em 16/11/2012).

²²⁶ DELGADO, Mauricio Godinho, *op. cit.*, p. 380-382.

²²⁷ BELMONTE, Alexandre Agra, *loc. cit.*

softwares (logiciels), assinatura de provedor de *Internet/telefone (abonnements)*, comunicações (*communications*), bem como sua manutenção (*maintenance*).²²⁸

O artigo 168º, 1, do Código de Trabalho de Portugal traz a presunção de que os equipamentos são de propriedade do empregador, a quem cabe a respectiva manutenção, salvo se houver estipulação contratual em sentido contrário:

1 — Na falta de estipulação no contrato, presume-se que os instrumentos de trabalho respeitantes a tecnologias de informação e de comunicação utilizados pelo trabalhador pertencem ao empregador, que deve assegurar as respectivas instalação e manutenção e o pagamento das inerentes despesas.²²⁹

Como já exposto anteriormente, o artigo 7º do Projeto de Lei 4.505/2008, o qual visa à regulamentação do teletrabalho no Brasil, prevê como dever do teletrabalhador a “manutenção adequada dos equipamentos e materiais que lhe forem disponibilizados pelo empregador” (inciso III). Dessa disposição se extrai a responsabilidade do empresário pelo fornecimento dos instrumentos requeridos para a prestação de serviços (computador, telefone fixo, celular, impressora, *scanner*). O próprio artigo 8º do Projeto diz que o contrato de teletrabalho, celebrado por escrito, mesmo que em instrução anexa deve conter o rol de “bens a serem disponibilizados ao empregado”.²³⁰

Os gastos com manutenção, por outro lado, podem ser enquadrados no que dispõe o inciso IV do artigo 7º do Projeto, que determina ser obrigação do empregado a “prestação de contas quanto aos gastos ordinários e extraordinários decorrentes das funções inerentes à devida execução do trabalho”, para que o empregador efetue o seu ressarcimento, como determina o artigo 6º, IV.

É preciso destacar, nesse ponto, que ao dever do empregador de fornecimento e manutenção dos equipamentos necessários à realização dos serviços corresponde o dever do teletrabalhador de zelar por sua custódia e conservação. Ainda que a empresa autorize a utilização dos equipamentos para fins particulares, deve o obreiro evitar que sejam manuseados por familiares, sobretudo no teletrabalho em domicílio, levando-se em conta os riscos que isso acarreta.

²²⁸ FRANÇA. Code du Travail. Version en vigueur au 19 novembre 2012, *loc. cit.*

²²⁹ PORTUGAL, *op. cit.*, p. 960.

²³⁰ BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei Ordinária 4.505/2008, *loc. cit.*

Ademais, precisa respeitar as normas de segurança expedidas pelo empregador:

El teletrabajador debe comprometerse a respetar los procedimientos instaurados por la empresa, como, por ejemplo, insertar la clave que permite identificar a la persona y la hora de inicio de la prestación, efectuar las copias de seguridad, a informar inmediatamente al supervisor del deficiente funcionamiento del ordenador, de los programas y a restituir los equipos en caso de larga enfermedad o al finalizar el contrato.²³¹

Por fim, cabe tratar da responsabilidade pelo custeio das despesas com telefone, provedor de *Internet* e energia elétrica.

No teletrabalho, é preciso que o empregador forneça ao teletrabalhador linha telefônica (fixa ou móvel) exclusiva para a realização de suas atividades, de forma que telefonemas pessoais e profissionais não se misturem. Essa prática já é rotineiramente adotada pelas empresas em relação a vendedores externos, por exemplo, que são espécie de trabalhadores à distância, e com relação ao teletrabalho não pode ser diferente.

Os custos com provedor de *Internet*, que é ferramenta indispensável para muitos teletrabalhadores, devem ser igualmente suportados pelo empregador. Existem *softwares* que permitem à empresa gerenciar o uso da *Internet* e inclusive estabelecer horários para seu acesso, ou seja, limitar sua utilização a determinadas horas do dia. Pode ser, entretanto, que o teletrabalhador tenha interesse na disponibilização do serviço 24 horas por dia, em razão de seus afazeres privados e desejo da própria família. Nesse caso, desde que exista autorização prévia e por escrito, seria lícito pensar na possibilidade de desconto parcial do valor da assinatura do salário do teletrabalhador, à semelhança do que prevê a Súmula 342 do TST para a hipótese de integração em plano de assistência odontológica, médico-hospitalar, de seguro, de previdência privada, dentre outros. A negociação coletiva sem dúvida poderia estabelecer parâmetros nesse sentido para regular as relações individuais de teletrabalho.²³²

²³¹ ARANDA, Javier Thibault, *op. cit.*, p. 197.

²³² Dispõe a referida Súmula 342: “Descontos salariais efetuados pelo empregador, com a autorização prévia e por escrito do empregado, para ser integrado em planos de assistência odontológica, médico-hospitalar, de seguro, de previdência privada, ou de entidade cooperati-va, cultural ou recreativo-associativa de seus trabalhadores, em seu benefício e de seus dependentes, não afrontam o disposto no art. 462 da CLT, salvo se ficar demonstrada a existência de coação ou de outro defeito que vicie o ato jurídico.” (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 342. **Livro de jurisprudência**, Brasília, p. 105. Disponível em: <<http://www.tst.gov.br/web/guest/livro-de-jurisprudencia>>. Acesso em 27/11/2012).

A quantidade de energia consumida por lâmpadas, pelo computador e também por outros aparelhos, como scanner, fax, impressora, certamente irá trazer significativos reflexos na conta de luz do teletrabalhador, quando exerça suas atividades no próprio domicílio.²³³ Esse ônus, sem dúvida, deve ser imposto ao empregador, até porque se a prestação de serviços ocorresse nas dependências da empresa jamais se cogitaria o contrário. A questão, entretanto, não é tão simples na prática, na medida em que a demonstração do gasto efetivo com energia pressupõe o cálculo do consumo de cada aparelho, levando-se em conta seu tempo mensal de uso e potência. Esse valor seria deduzido, então, do total da conta de luz da residência do teletrabalhador. A solução, em termos pragmáticos, seria estabelecer um valor a título de ajuda de custo, que não tem natureza remuneratória (artigo 457, §2º, CLT). O problema é que esse procedimento, de uma forma geral, é utilizado pelas empresas como forma de dissimular o pagamento de salário, não sendo visto com bons olhos pela doutrina e jurisprudência. Entretanto, tendo-se em vista as peculiaridades já apresentadas, seria possível assumir que o pagamento de ajuda de custo, ainda que em valor fixo, desde que estabelecido com base em critérios objetivos, teria evidente natureza indenizatória. Por meio da negociação coletiva (sobretudo através de acordos coletivos de trabalho), essa importância poderia ser definida, sendo previsto o seu reajuste periódico.

²³³ Somente a título de ilustração, convém explicitar o consumo médio de energia por um computador. Supondo que ele tenha 300 *watts* de potência (que é a média dos aparelhos), seja utilizado durante 8 horas diárias e que o mês tenha 20 dias úteis, o consumo aproximado mensal será de 48,00 kWh, o que implica um gasto de R\$ 23,04. Ou seja, ao longo de 12 meses de trabalho, a despesa total será de R\$ 276,48 (COPEL. Simulador de consumo de energia elétrica. Disponível em: <<http://www.copel.com/hpcopel/simulador/>>. Acesso em 25/11/2012).

5 CONCLUSÃO

Ao longo deste trabalho, procurou-se analisar alguns dos aspectos mais importantes relacionados ao teletrabalho. Percebeu-se que essa nova forma de prestação de serviços inicialmente se voltou à diminuição dos deslocamentos casa-trabalho (*commuting*) e que, ao longo dos anos, também despertou interesse das empresas, trabalhadores e sociedade por outras razões. Além disso, mostrou-se de grande relevância a identificação do cenário tecnológico em que se apresenta o tema, pois são justamente os frutos da chamada “Revolução da Tecnologia da Informação” que tornam possível a sua realização e expansão. Verificou-se que o exame do teletrabalho, portanto, não pode ser dissociado desse contexto.

O teletrabalho, também foi possível constatar, comporta uma série de modalidades, o que torna sua análise bastante complexa.

No que diz respeito ao seu enquadramento jurídico, ponto que é abordado pela imensa maioria dos autores que escrevem sobre o tema, notou-se que essa nova modalidade de prestação de serviços se insere num cenário pós-fordista, em que se advoga constantemente a necessidade de flexibilização dos direitos trabalhistas, desregulamentação da relação de emprego, externalização da produção e surgem novas formas de trabalho (dentre as quais o teletrabalho), que trazem consigo uma ideia de autonomia. Tomando-se por base esse quadro, foi possível demonstrar que o teletrabalho, apesar de suas particularidades, pode ser, sim, prestado no contexto de uma relação de emprego. Nesse ponto, percebeu-se que alguns requisitos para a configuração do vínculo empregatício possuem notas distintas dentro do teletrabalho, verificando-se o papel que desempenha a tecnologia para sua aferição. A subordinação foi, sem dúvida, o elemento cujo exame demonstrou-se mais complexo. Percebeu-se que sua noção clássica (subordinação jurídica) não oferece respostas para alguns casos em que o teletrabalho é prestado. Nesses casos, aventou-se a possibilidade de utilização da ideia de subordinação estrutural, até porque a subordinação objetiva pode trazer algumas dificuldades.

Em relação à normatização do teletrabalho, verificou-se a possibilidade de aplicação da Convenção 177 e Recomendação 184 da OIT (que se estendem sobre o trabalho em domicílio) para regulá-lo de uma forma geral e não apenas em relação à sua modalidade em domicílio. Como foi afirmado, porém, a aplicabilidade da

Convenção 177 depende da vontade política de cada país-membro da OIT. Especificamente em relação ao Brasil, que ainda não ratificou esse instrumento, foi possível constatar que a Lei 12.551/2011, ainda que tenha provocado alteração tímida no artigo 6º da CLT, gerou uma série de reflexos, estimulando a discussão das questões afetas ao teletrabalho. Da análise do Projeto de Lei 4.505/2008, que traz consigo algumas questões problemáticas, se concluiu que o tema, sem dúvida, precisa ser analisado de forma mais criteriosa antes que se fale em sua regulamentação.

Ao final do estudo, foi possível verificar que o teletrabalho traz benefícios e desvantagens para o empregado, empresa e sociedade. Despertou interesse a possibilidade de aplicação do teletrabalho para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, algo que já tem sido feito por várias empresas como forma de cumprimento da chamada “Lei de cotas”. Especificamente em relação ao meio ambiente de trabalho, percebeu-se que a jornada de trabalho, na maioria dos casos, pode ser controlada. Isso, aliás, deve ser feito pelo empregador. Também se verificou que a responsabilidade pela garantia de mobiliário, iluminação e aparelhos adequados continua sendo da empresa, que pode, sim, verificar o cumprimento das normas relacionadas à segurança e medicina do trabalho mesmo que o teletrabalho seja desenvolvido no domicílio do empregado. Ao final, se verificou que o teletrabalho não deve implicar a transferência dos riscos da atividade econômica ao empregado, ou seja, quem deve bancar os custos com aquisição e manutenção de aparelhos, provedor de *Internet*, telefone e luz elétrica deve ser necessariamente o empregador.

O teletrabalho é, certamente, uma realidade inquestionável no mundo, mas sua adoção deve ser realizada com critério. Seu estudo, sem dúvida, representa um desafio para o Direito do Trabalho. No Brasil, sobretudo, é preciso que seja examinado com mais profundidade e afinco: a maioria dos autores se atém à análise de seu enquadramento jurídico e esquece que as consequências jurídicas que essa nova modalidade de trabalho traz merecem atenção especial.

REFERÊNCIAS

ARANDA, Javier Thibault. **El Teletrabajo**: Análisis jurídico-laboral. 2. ed. atual. Madrid: Consejo Económico y Social, 2001.

ARCOVERDE, Letícia. Gestores aprendem a lidar com a distância. **Valor Econômico**, São Paulo, 05 jun. 2012. Disponível em: <<http://www.valor.com.br/carreira/2738818/gestores-aprendem-lidar-com-distancia>>. Acesso em 31/07/2012.

ATENDENTE de call center da Gol fica em casa. Disponível em: <<http://info.abril.com.br/corporate/noticias/atendente-de-call-center-da-gol-fica-em-casa-02072009-0.shtml>>. Acesso em 23/05/2012.

BARACAT, Eduardo Milléo. **A boa-fé do Direito Individual do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: Ltr, 2012.

BELMONTE, Alexandre Agra. Problemas jurídicos do teletrabalho. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, n. 127, p. 13-27, jul./set. 2007.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Emenda ao Projeto de Lei Ordinária 4.505/2008. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=758291&filename=EMR+1+CTASP+%3D%3E+PL+4505/2008>. Acesso em 15/09/2012.

_____. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei Ordinária 4.505/2008. Regulamenta o trabalho à distância, conceitua e disciplina as relações de teletrabalho e dá outras providências. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=258249A0DF953297D048C7A5CE9225C7.node1?codteor=626255&filename=PL+4505/2008>. Acesso em 15/09/2012.

_____. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Resolução n. 109, de 29 de junho de 2012. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Brasília, n. 1013, 4 jul., 2012. Disponível em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/25000/2012_res0109_csjt.pdf?sequence=1>. Acesso em 16/11/2012.

_____. Constituição (1988). **Constituição:** República Federativa do Brasil. Brasília: Senado Federal, 1988.

_____. Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 9 ago. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/del5452.htm>. Acesso em 20/11/2012.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora NR-17 - Ergonomia. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BE914E6012BEFBAD7064803/nr_17.pdf>. Acesso em 27/11/2012.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Resolução Administrativa n. 1.499, de 1º de fevereiro de 2012. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Brasília, n. 912, 3 fev. 2012. Disponível em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/19477/2012_ra1499.pdf?sequence=1>. Acesso em 16/11/2012.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Livro de jurisprudência**. Disponível em: <<http://www.tst.gov.br/web/guest/livro-de-jurisprudencia>>. Acesso em 17/11/2012.

CAIRNCROSS, Frances. **O fim das distâncias:** como a revolução nas comunicações transformará nossas vidas. Trad. Edite Sciulli e Marcos T. Rubino. São Paulo: Nobel, 2000.

CASTELLS, Manuel. **A Sociedade em Rede**. A era da informação: economia, sociedade e cultura. v. 1. 7. ed. rev. e ampl. São Paulo: Paz e Terra, 2003.

COLÔMBIA. Decreto n. 884, de 30 de abril de 2012. Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones. Disponível em: <<http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/decretos.html>>. Acesso em: 16/11/2012.

CONVENÇÃO de Roma de 1980 sobre a lei aplicável às obrigações contratuais (versão consolidada). Disponível em: <[http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:41998A 0126\(02\):PT:HTML](http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:41998A 0126(02):PT:HTML)>. Acesso em: 18/07/2012.

COPEL. Simulador de consumo de energia elétrica. Disponível em: <<http://www.copel.com/hpcopel/simulador/>>. Acesso em 25/11/2012.

COUTINHO, Aldacy Rachid. Efetividade do direito sem trabalho – uma mirada no “homem sem gravidade”. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Belo Horizonte, v. 45, n. 75, p.102, jan./jun. 2007.

DARCANCHY, Mara Vidigal. **Teletrabalho para pessoas portadoras de necessidades especiais**. São Paulo: LTr, 2006.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. Trad. Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 5. ed. ampl. São Paulo: Cortez Editora, 2005.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010.

DE MASI, Domenico. **O ócio criativo**. 5. ed. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

DI MARTINO, Vittorio. **The high road to teleworking**. International Labor Organization: Geneva, 2001. Disponível em: <<http://sidtu.org/SID-UNION-FILES/SID-PDF-DOCS/ILO-Teleworking.pdf>>. Acesso em: 24/07/2012.

FRANÇA. Code du Travail. Version en vigueur au 19 novembre 2012. Disponível em: <<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20121130>>. Acesso em 19/11/2012.

GENEHR, Fabiana Pacheco. A normatização do teletrabalho no direito brasileiro – uma alteração bem-vinda. **Revista LTr**, São Paulo, v. 72, n. 09, p. 1087-1094, set. 2008.

HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli. **Novas perspectivas das relações de trabalho**: o teletrabalho. São Paulo: LTr, 2011.

HOFFMANN, Fernando. O teletrabalho e a nova competência da Justiça do Trabalho: um desafio aos direitos material e processual do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Curitiba, n. 54, p. 213-273, jan./jun. 2005.

ICT FACTS AND FIGURES. Geneva: International Telecommunication Union, 2011. Disponível em: <<http://www.itu.int/ITU-T/ict/facts/2011/material/ICTFactsFigures2011.pdf>>. Acesso em 15/02/2012.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo demográfico 2010**: Características gerais da população, religião e pessoas com deficiência. Disponível em: <ftp://ftp.ibge.gov.br/Censos/Censo_Demografico_2010/Resultados_Gerais_da_Amostra/resultadosgerais_amostra.pdf>. Acesso em: 24/07/2012.

INTUITU PERSONAE. In: SILVA, De Plácido e. **Vocabulário Jurídico**. Atual. por Nagib Slaibi Filho e Priscila Pereira Vasques Gomes. 29. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

LAMARCA, Antonio. **Contrato individual de trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1969.

LOBATO, Monteiro. **A onda verde e O presidente negro**. São Paulo: Editora Brasiliense, 1951.

MARANHÃO, Délio. **Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1966.

MELLO, Alvaro Augusto Araujo. **O uso do teletrabalho nas empresas de call center e contact center multiclientes atuantes no Brasil**: estudo para identificar as forças propulsoras, restritivas e contribuições reconhecidas. 278 f. Tese (Doutorado em Administração) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo. São Paulo, 2011. Disponível em: <www.bsp.edu.br/images/stories/pesquisas/tese_alvaro_completa.pdf>. Acesso em: 11/01/2012.

_____. **Teletrabalho (Telework)**: O trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora. Rio de Janeiro: Qualitymark; ABRH-Nacional, 1999. Disponível em: <<http://www.crasp.gov.br/crasp/conteudo/LivroQUALITYMARK.pdf>>. Acesso em 25/07/2012.

NAHAS, Thereza Cristina; SASSON, Alan Balaban. Relação de emprego através da Internet. **Synthesis**: direito do trabalho material e processual, São Paulo, n. 40, p. 15-17, 2005.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 26 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NILLES, Jack. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. Trad. Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo: Futura, 1997.

OLIVEIRA, Maurício. Sem relógio de ponto. **Revista VEJA**. n. 1674, 8 nov. 2000. Disponível em: <http://veja.abril.com.br/081100/p_148.html>. Acesso em 27/11/2012.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **A (re)significação do critério da dependência econômica**: uma compreensão interdisciplinar do assalariamento em crítica à dogmática trabalhista. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal do Paraná. Curitiba, 2012.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Convenio sobre el trabajo a domicilio (n. 177). Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312322:NO>. Acesso em: 18/11/2012.

_____. Recomendación sobre el trabajo a domicilio (n. 184). Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312522>. Acesso em: 18/11/2012.

PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Recurso ordinário n. 01389-2011-671-09-00-9. Relator: Desembargador Paulo Ricardo Pozzolo. **DEJT**, 26 out. 2012. Disponível em: <http://www.trt9.jus.br/internet_base/jurisprudenciaman.do?evento=Editar&chPlc=5161964>. Acesso em 26/11/2012.

PEDREIRA, Pinho. O Teletrabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v. 64, n. 05, p. 583-587, mai. 2000.

PORTUGAL. Lei n. 7, de 12 de fevereiro de 2009. Aprova a revisão do Código do Trabalho. **Diário da República**. 1. série, n. 30, p. 959. Disponível em: <<http://dre.pt/pdf1sdip/2009/02/03000/0092601029.pdf>>. Acesso em: 09/07/2012.

RESEDÁ, Salomão. O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, n. 126, p. 157-175, abr./jun. 2007.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. Trad. Wagner D. Giglio. 1. ed. São Paulo: LTr; EDUSP, 1993.

ROMITA, Arion Sayão. **A subordinação no contrato de trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1979.

SANTOS, José Aparecido dos. Crítica aos critérios indicadores da subordinação jurídica. In: RAMOS FILHO, Wilson (Coord.). **Trabalho e regulação no Estado Constitucional**. v. 2. Curitiba: Juruá, 2011.

SAWAYA, Márcia Regina. **Dicionário de informática e internet**. São Paulo: Nobel, 1999. Disponível em: <http://www.portalgigaweb.com.br/site/index2.php?option=com_docman&task=doc_view&gid=40&Itemid=9>. Acesso em 24/02/2012.

SE ha firmado el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo. Disponível em: <<http://www.ugt.es/teletrabajo/teletrabajo.htm>>. Acesso em 06/02/2012.

SOARES JÚNIOR, Abeilar dos Santos. Configurações jurídicas do tele-emprego. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 9, n. 475. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/5836>>. Acesso em: 09/07/2012.

SOBRATT - Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades. FAQ – Respostas para perguntas frequentes. Disponível em: <www.sobratt.org.br/faq.html#p10>. Acesso em 15/11/2012.

STRIGOI: Make People Efficient. Disponível em: <<http://www.strigoi.com.br/>>. Acesso em 02/08/2012

TELECO – Inteligência em telecomunicações. América Latina: estatísticas de telefonia fixa. Disponível em: <http://www.teleco.com.br/pais/latina_fixo.asp>. Acesso em: 17/07/2012.

_____.Estatísticas do Brasil – Geral. Disponível em: <<http://www.teleco.com.br/estatis.asp>>. Acesso em 18/07/2012.

_____.Estatísticas de celulares no Brasil. Disponível em: <<http://www.teleco.com.br/ncel.asp>>. Acesso em: 17/07/2012.

_____.Telefones fixos no mundo. Disponível em: <http://www.teleco.com.br/pais/fixo_mundo.asp>. Acesso em 06/02/2012.

_____.3G: Tecnologias de celular. Disponível em: <http://www.teleco.com.br/3g_tecnologia.asp>. Acesso em 24/02/2012.

TELEWORK. In: ENCYCLOPAEDIA of Occupational Health and Safety of International Labor Organization. Geneva, 1998. Disponível em: <http://www.ilo.org/safework_bookshelf/english?d&nd=170000102&nh=0>. Acesso em 27/11/2012.

TRABALHO. In: ENCICLOPÉDIA Einaudi. Lisboa: Imprensa Nacional – Casa da Moeda, 1986, v. 7, p. 11-62.

VIANA, Márcio Túlio. A proteção social do trabalhador no mundo globalizado. O direito do trabalho no limiar do século XXI. **Revista LTr**. São Paulo, v. 63, n. 07, p. 885-896, jul. 1999.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: estrutura legal e supostos**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005.